

MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen

Eine Strategie der Zielgruppenerreichung
für bildungsbenachteiligte Frauen



Doris Kapeller, Anna Stiftinger, Silvana Weiss
unter Mitarbeit von: Elisabeth Rieser

MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen

Eine Strategie der Zielgruppenerreichung
für bildungsbenachteiligte Frauen

IMPRESSUM

Autorinnen: Doris Kapeller, Silvana Weiss (Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung)
Anna Stiftinger (agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft)
Unter Mitarbeit von: Elisabeth Rieser



Herausgeberin: eb projektmanagement gmbh im Auftrag des Expertinnennetzwerks learn forever – www.learnforever.at
Villach, März 2012

Grafik: greeneyes, Agentur für authentische Kommunikation

Druck: Druckbörse, Villach

ISBN: 978-3-200-02556-1



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	6
2.	Beschreibung der MultiplikatorInnengruppen	8
2.1.	BetriebsrätInnen	9
2.1.1.	Befragung	9
2.1.2.	Ausgangssituation – Herausforderungen	9
2.1.3.	Empfehlungen – Strategien für die Kooperation	12
2.1.4.	Zusammenfassung – Schlussfolgerungen	15
2.2.	Gemeindebäuerinnen	16
2.2.1.	Befragung	17
2.2.2.	Ausgangssituation – Herausforderungen	17
2.2.3.	Empfehlungen – Strategien für die Kooperation	19
2.2.4.	Zusammenfassung – Schlussfolgerungen	23
2.3.	BeraterInnen	24
2.3.1.	Befragung	25
2.3.2.	Ausgangssituation – Herausforderungen	25
2.3.3.	Empfehlungen – Strategien für die Kooperation	30
2.3.4.	Zusammenfassung – Schlussfolgerungen	32
3.	Allgemeine Empfehlungen für die MultiplikatorInnenarbeit	34
3.1.	Zugang zu MultiplikatorInnen	35
3.2.	Gestaltung der Kooperation zwischen MultiplikatorInnen und BildungsträgerInnen	36
4.	Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen	38
4.1.	Information – Vortrag mit Diskussion	39
4.2.	Aktivierungsworkshop für angehende MultiplikatorInnen	40
	Anhang: learn forever – das Expertinnennetzwerk	41

1. EINLEITUNG

Menschen, die sich aus unterschiedlichen Gründen nicht weitergebildet haben oder sich schon länger nicht an Weiterbildung beteiligen und die zudem einen niedrigen Bildungsstand aufweisen, rücken zunehmend ins Interesse der Erwachsenenbildung und der Erwachsenenbildungspolitik: Wer keinen Zugang zu Weiterbildung hat, ist gefährdet, von der Teilhabe an wesentlichen gesellschaftlichen Prozessen ausgeschlossen zu werden bzw. zu bleiben.

Dass Frauen und Männer unterschiedlich von Bildungsbenachteiligung betroffen sind, hängt von vielen Faktoren, etwa vom Erwerbsstatus, der Einkommenssituation, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und nicht zuletzt von hartnäckigen Rollenstereotypen ab.

Bildungsbenachteiligte Frauen für eine Teilnahme an Bildungsangeboten zu erreichen, stellt Einrichtungen der Erwachsenenbildung vor besondere Herausforderungen: Gängige Mittel zur Zielgruppenerreichung wie Programmhefte, Folder, Websites genügen nicht.

Studien und Erfahrungen des Expertinnennetzwerks learn forever (siehe Anhang S. 41) zeigen, dass einer der effektivsten Wege, bildungsbenachteiligte Frauen zu Weiterbildung zu motivieren, über MultiplikatorInnen führt. Unter MultiplikatorInnen verstehen wir Personen, die aufgrund ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten ein Vertrauensverhältnis zu bildungsbenachteiligten Frauen aufgebaut haben.

Daher haben wir beschlossen, uns ausführlicher dem Thema MultiplikatorInnenarbeit zu widmen und unsere Ergebnisse Einrichtungen der Erwachsenenbildung zur Verfügung zu stellen.

Diese sollen durch diese Broschüre in ihrer MultiplikatorInnenarbeit dadurch unterstützt werden, dass sie

- die Rahmenbedingungen von drei beispielhaften MultiplikatorInnengruppen und deren Zugang zu bildungsbenachteiligten Frauen kennen,
- über wesentliche fördernde und hemmende Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen Bescheid wissen und
- Empfehlungen für die Arbeit an der Nahtstelle zwischen der Organisation der MultiplikatorInnen und der Bildungseinrichtung erhalten, um bildungsbenachteiligte Frauen zum (Wieder-)Einstieg ins Lernen motivieren zu können.

Wie sind wir an das Thema herangegangen?

Zuerst haben wir nach Beschreibungen von deutsch- und englischsprachigen Good-Practice- bzw. Modellbeispielen recherchiert, in denen MultiplikatorInnen in die Zielgruppenerreichung eingebunden wurden und in denen diese Zusammenarbeit auch kritisch bewertet wurde.

Darauf aufbauend wurden gemeinsam mit den learn forever-Partnereinrichtungen drei MultiplikatorInnengruppen für eine empirische Erhebung ausgewählt. Wir haben uns für drei exemplarische Gruppen entschieden, die sich strukturell stark unterscheiden:

- Gemeindebäuerinnen
- BetriebsrätInnen
- BeraterInnen, die nicht im arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Kontext arbeiten.

Auf Basis der Erhebungen zu den drei beispielhaften MultiplikatorInnengruppen und einer Internetrecherche haben wir Empfehlungen formuliert, wie die Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen

gestaltet werden kann, damit diese bei bildungsbenachteiligten Frauen einen ersten (Wieder-)Einstieg ins Lernen initiieren bzw. fördern können. Darauf aufbauend haben wir Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen konzipiert, die dazu beitragen sollen, dass diese Gruppen von MultiplikatorInnen gut für ihre Rolle als MultiplikatorInnen in der Erwachsenenbildung ausgestattet sind.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei unseren Kolleginnen von abz*austria, akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit, Frauenstiftung Steyr und nowa Training, Beratung, Projektmanagement für ihr Wissen, die gemeinsamen Diskussionen und das Feedback bedanken. Gleichmaßen gilt unser Dank allen Kolleginnen und Kollegen von der Gewerkschaft, in den Beratungsstellen und nicht zuletzt den Gemeindebäuerinnen, die uns ihre wertvolle Zeit und ihr Wissen in den Interviews zur Verfügung gestellt haben.

2. BESCHREIBUNG DER MULTIPLIKATORINNENGRUPPEN

Wir haben die Auswahl der MultiplikatorInnengruppen für unsere empirische Untersuchung eng mit Bildungsangeboten von learn forever verknüpft, weil sich Zielgruppenerreichung immer auf ein konkretes Lern- und Bildungsangebot bezieht: BetriebsrätInnen als Beispiel-MultiplikatorInnengruppe für bildungsbenachteiligte dequalifiziert und prekär beschäftigte Frauen, Gemeindebauerinnen für Lern- und Bildungsangebote in ländlichen Regionen und BeraterInnen aus Einrichtungen in Wien, deren Beratungsauftrag weder im arbeitsmarktpolitischen noch im Erwachsenenbildungskontext liegt und die Zugang zu jungen bildungsbenachteiligten Frauen haben.

Bei der Erhebung zu den einzelnen Gruppen haben wir zuerst deren strukturelle Bedingungen wie Inhalt und Ziel ihrer Tätigkeit, organisatorischen Hintergrund, Bezahlung der Arbeit, Bildungsauftrag und Rahmenbedingungen der einzelnen Gruppen recherchiert. Daran anschließend wurden pro Gruppe durchschnittlich jeweils acht Telefoninterviews durchgeführt. Wir fragten nach ihrem Zugang zu und ihrem Kontakt mit bildungsbenachteiligten Frauen, wie bildungsbenachteiligte Frauen zu Weiterbildung motiviert werden könnten und welche Unterstützung bzw. Rahmenbedingungen sie brauchen würden, um als MultiplikatorInnen fungieren zu können.

Die Interviews dauerten zwischen 15 und 35 Minuten. Sie wurden – nach Zustimmung der Interviewten – aufgezeichnet, transkribiert und nach der Methode von Mayring¹ inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Interviews mit den Gemeindebäu-

erinnen, den GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen wurden zudem anonymisiert.

Anschließend wurden aus den Auswertungsergebnissen Empfehlungen für die unterschiedlichen Gruppen von MultiplikatorInnen entwickelt.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebungen zu den einzelnen Gruppen vorgestellt.

¹ Mayring, Philipp (1993): Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken, Deutscher Studien Verlag, Weinheim, S. 42-86

2.1. BetriebsrätInnen

Pflichtaufgabe von BetriebsrätInnen ist die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, zudem haben die BetriebsrätInnen eine Informations-, Steuerungs- und Kommunikationsfunktion im Betrieb, sie stellen das Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Betriebsführung dar. Das Arbeitsverfassungsgesetz ist Grundlage für die Tätigkeit der BetriebsrätInnen. Darin sind deren Aufgaben geregelt, ebenso das Wahlprocedere sowie Bildungs- und Freistellungsmöglichkeiten. Ab fünf Beschäftigten sollte ein Betriebsrat vorhanden sein, ab 150 Beschäftigten gibt es die Möglichkeit der Vollfreistellung.

Die BetriebsrätInnen müssen nicht zwingend Mitglieder bei der Gewerkschaft sein.

Die Gewerkschaft, die sich in Österreich intern in sieben Fachgewerkschaften gliedert, arbeitet nicht direkt in den Betrieben, sondern unterstützt, berät und bietet umfangreiche Bildungsangebote für BetriebsrätInnen, wie zum Beispiel eine Grundausbildung für BetriebsrätInnen, die zwei Mal drei Tage dauert.

2.1.1. Befragung

Der Zugang zur Gruppe der BetriebsrätInnen erfolgte in mehreren Schritten. Zuerst fand eine Kontaktaufnahme mit leitenden Personen der Gewerkschaft statt. Diese wurden über das Projekt informiert und es wurde vereinbart, dass das Projekt bei mehreren Sitzungen und Tagungen von BetriebsrätInnen präsentiert werden kann. Im Zuge der anschließenden Diskussionen nach den Präsentationen zeigte sich immer wieder, dass „Bildungsbenachteiligung bei Frauen“ ein schwierig

zu behandelndes Thema ist und einiges an Sensibilisierungsarbeit im Vorfeld zu leisten ist, da Bildung kein Kernthema für die BetriebsrätInnen ist. Viele BetriebsrätInnen gaben an, sehr ausgelastet zu sein, weshalb es eine besondere Herausforderung darstellte, sie für die Teilnahme an der Befragung zu motivieren. Erst nach einer Präsentation des Projekts *learn forever* bei Bildungsverantwortlichen der Gewerkschaft meldeten sich Personen, die Interesse hatten, an der Befragung teilzunehmen.

In den Monaten Mai und Juni 2011 wurden insgesamt neun Telefoninterviews mit BetriebsrätInnen und VertreterInnen der Gewerkschaft durchgeführt.

2.1.2. Ausgangssituation – Herausforderungen

Mangelndes Wissen zum Thema Bildungsbenachteiligung

Sieben der neun Interviewten schätzen den Wissensstand bzgl. Bildungsbenachteiligung unter den BetriebsrätInnen als sehr gering ein. Es gäbe zwar (wenige) Ausnahmen, aber im Großen und Ganzen würde es derzeit an Bewusstsein für die Problematik der Bildungsbenachteiligung – im Speziellen zu bildungsbenachteiligten Frauen – mangeln.

„Es gibt Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die sich schon mit dem Thema beschäftigt haben, die schon aus unterschiedlichen Quellen oder auch aus internen Diskussionen das Thema bearbeitet haben oder sich damit beschäftigt haben und dementsprechend schon gewisse Vorstellungen auch entwickelt haben. Aber es gibt natürlich auch eine große Anzahl, die sich mit dem Thema Bildung grundsätzlich noch nicht sehr viel beschäftigt hat und wo aus meiner Sicht noch einige Arbeit notwendig ist.“
(Interview01)

Bildung: kein Kernthema der BetriebsrätInnen

Im Alltag einer Betriebsrätin oder eines Betriebsrats stünden vor allem arbeitsrechtliche Themen im Vordergrund. Bildung gehöre im Rollenverständnis von BetriebsrätInnen in der Regel nicht zu den Kernaufgaben, sondern sei eher ein Zusatzthema, das nur von jenen BetriebsrätInnen als wichtig erachtet werde, die sich selbst dafür interessieren.

BetriebsrätInnen seien mit den gegebenen Aufgaben in der Regel bereits ausgelastet, teilweise sogar schon überfordert. So bleibe wenig Energie und Zeit, sich neben den Kerntätigkeiten noch mit anderen Themen wie Bildung zu beschäftigen.

„Ich befürchte, dass sich die Betriebsräte derzeit in ihrem Selbstbild so sehr mit anderen Dingen bzw. Aufgaben konfrontiert oder ausgelastet sehen, dass wenn jemand zum Beispiel vom Projekt learn forever mit ihnen versucht, Kontakt aufzunehmen, dass sie das mit einer sehr geringen Priorität versehen würden und dementsprechend keine allzu große Offenheit dafür haben.“ (Interview03)

Sehr oft müssen BetriebsrätInnen bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten oder gesetzlichen Neuerungen (z. B. EU-Osterweiterung, Gesundheitsreform) schnell reagieren und sich in kürzester Zeit organisieren. Anders sei dies beim Thema Bildung: Dieses wäre nicht „akut“ und ließe sich somit leichter als andere Themen auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

„Bildung ist leider ein Thema, wo man so den Eindruck hat, das kann man auch ein bisschen hinausschieben - da geht die Welt nicht unter, wenn da morgen noch nichts passiert oder das kann auch übermorgen oder überübermorgen sein.“ (Interview01)

Bildungsfeindliche Betriebsstrukturen

Je nach Branche oder Betriebsstruktur würde dem Thema Bildung mehr oder weniger Wichtigkeit zugeschrieben werden. In größeren Unternehmen oder in Branchen mit einem Kollektivvertrag, der Weiterbildung berücksichtigt, sei es wahrscheinlicher, dass Bildung eine gewisse Wichtigkeit zugeschrieben wird. Hier gäbe es teilweise sogar eigene Bildungsbeauftragte bzw. eigene Karrieremodelle in den Unternehmen. In Klein- und Mittelbetrieben würde es zumeist in der Verantwortung der ArbeitnehmerInnen selbst liegen, Zeit und Ressourcen für die eigene Weiterbildung von dem / der ArbeitgeberIn einzufordern. Nach Meinung von vier Befragten seien hier vor allem Frauen im Nachteil, weil sie oft weniger Selbstvertrauen hätten, um für die eigene Weiterbildung zu kämpfen.

Ein weiterer kritischer Aspekt, der von einigen der Befragten angesprochen wurde, ist der Verdacht, dass nicht alle Betriebe sich gut ausgebildete Arbeitskräfte wünschen. Im Gegenteil, manche Unternehmen dürften vom geringen Bildungsstand der MitarbeiterInnen in gewisser Weise profitieren, da sie billigere Arbeitskräfte darstellen. Sehr oft seien genau in solchen Unternehmen bildungsbenachteiligte Frauen anzutreffen. Wenn die ArbeitgeberInnen jedoch nicht hinter einer Weiterbildung stehen, sei es äußerst schwierig, diese umzusetzen.

„[...] weil man darf nicht vergessen: Der Wirtschaft sind diese billigen Arbeitskräfte ja genehm. Die wollen eigentlich keine ausgebildeten Frauen, [...] die dann womöglich KV-Entlohnung verlangen.“ (Interview02)

Bildungsbenachteiligung als Tabuthema

Einige der Befragten geben zu bedenken, dass Bildungsbenachteiligung ein mit einem gewissen Tabu belegtes Thema sei.

„Das bedeutet ja auch für jemanden zuzugeben, bildungsbenachteiligt zu sein und sich damit höchstwahrscheinlich in einer sozialen Schicht zu bewegen, die sich unterhalb der – in Österreich eh sehr breit angesehenen – Mittelschicht befindet. Das ist natürlich eine Selbstzuschreibung und dann natürlich auch eine Fremdzuschreibung, die nicht allen angenehm ist.“ (Interview07)

Dieser Faktor macht es für MultiplikatorInnen besonders schwierig, betroffene Frauen anzusprechen. Hierbei sollten BetriebsrätInnen in ihrer Rolle als MultiplikatorIn unterstützt werden.

„Solche Tabus anzusprechen, einen richtigen Rahmen zu finden, die richtige Situation abzuwarten – Wann ist eine günstige Gelegenheit, so was anzusprechen oder solche Situationen herzustellen? – Das ist nicht einfach.“ (Interview01)

BetriebsrätInnen selbst als Bildungsbenachteiligte

Ein weiterer zu bedenkender Aspekt, der sowohl von Seiten der Gewerkschaft als auch von Seiten der BetriebsrätInnen geäußert wurde, sei die Tatsache, dass einige BetriebsrätInnen selbst in die Gruppe der Bildungsbenachteiligten fallen. Dies könne bedingen, dass sie selbst Bildung weniger Wichtigkeit zuschreiben.

„Und in den Betrieben, in denen es aus meiner Sicht die größte Häufung an Frauen mit Bildungsbenachteiligung gibt, gehören die Betriebsräte oftmals selbst nicht zu

wirklich gut ausgebildeten Personen und deshalb ist es unter Umständen eine Frage der geringeren Wahrnehmungsfähigkeit oder Sensibilität für das Thema – bzw. sie müssten sich dann auch mit ihrer eigenen Bildungsbiografie auseinandersetzen.“ (Interview03)

Nach Meinung der Interviewten stelle es eine besondere Herausforderung dar, wenn diese BetriebsrätInnen die Rolle von MultiplikatorInnen für Bildungsangebote übernehmen sollen. Gleichzeitig liege in dieser Gruppe ein besonderes Potenzial. Wenn sie selbst von der Wichtigkeit von Bildung überzeugt seien, haben sie einen besonders nahen und wenig hierarchischen Zugang zu anderen Bildungsbenachteiligten.

Betriebsrat männlich dominiert

Von fünf der neun Interviewten wird angesprochen, dass Frauen in der Gewerkschaftsstruktur weiterhin noch nicht völlig gleichgestellt seien. Dabei besteht die Sorge, dass dadurch vor allem die Anliegen und Bedürfnisse von Frauen übersehen bzw. dass Angebote für Frauen per se entwertet werden. Auch in frauendominierten Branchen, wo viele bildungsbenachteiligte Frauen anzutreffen seien, wären häufig Männer im Betriebsrat dominierend und diese würden für die Thematik „Bildungsbenachteiligung bei Frauen“ weniger Interesse und Sensibilität aufweisen, als dies vielleicht ihre Kolleginnen tun würden.

„Betriebsräte sind vorwiegend männlich – sogar in den Branchen wie Reinigung, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind und wo sich aus meiner Wahrnehmung heraus der große Anteil an Frauen mit Bildungsbenachteiligung konzentriert. Für das Thema von geschlechtsspezifischer Benachteiligung gibt es wenig Sensibilität.“ (Interview03)

Wie werden bildungsbenachteiligte Frauen wahrgenommen?

Einige der Befragten gehen im Besonderen auf die Situation von bildungsbenachteiligten Frauen ein. In den Interviews werden verschiedene Herausforderungen im Alltag der Frauen beschrieben, die bedacht werden sollten, wenn BetriebsrätInnen sie zum Weiterlernen motivieren möchten.

Da die Familienarbeit in Österreich traditionellerweise noch größtenteils Aufgabe der Frauen sei, seien viele arbeitende Frauen von einer Doppelbelastung durch Beruf und Familie betroffen. Diese Frauen zum Weiterlernen zu motivieren, stelle eine Herausforderung dar. Es sei relativ unwahrscheinlich, dass sie ihre bereits knappe Freizeit für Weiterbildung verwenden werden. Daher sei es besonders für Frauen entscheidend, dass (Weiter-)Bildungsangebote während der regulären Arbeitszeit angeboten werden. Eine Zusammenarbeit mit dem Betrieb erscheine hierbei unerlässlich.

Eine zusätzliche Barriere für die Teilnahme an Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen könnten deren Kosten darstellen. Vor allem in den Niedriglohnbranchen seien bildungsbenachteiligte Frauen anzutreffen. Von teuren Ausbildungen blieben sie ausgeschlossen. Daher sei es entscheidend, dass der Selbstbehalt für (Weiter-)Bildung so gering wie möglich gehalten werde.

Als weitere Schwierigkeit sehen die Befragten ein oft mangelndes Selbstvertrauen in die eigene Lernfähigkeit. Das könne es für manche Frauen besonders schwierig machen, die eigenen Bildungswünsche gegenüber der Familie, dem Partner oder dem / der ArbeitgeberIn durchzusetzen.

2.1.3. Empfehlungen – Strategien für die Kooperation

„Die Leute brauchen einfach einen Leitfaden und einen Wegweiser nicht nur darüber, was das soll, sondern auch wohin das führen kann.“ (Interview07)

Die Befragten nennen neben den Herausforderungen auch eine Reihe von möglichen Strategien, um Zugang zu BetriebsrätInnen zu erhalten und sie zu motivieren, die Rolle der Multiplikatorin oder des Multiplikators zu übernehmen. Zudem wird in den Interviews aufgezeigt, was BetriebsrätInnen selbst brauchen, um diese Funktion gut erfüllen zu können.

Zugang zu BetriebsrätInnen

Da BetriebsrätInnen mit einer Vielzahl von Aufgaben beschäftigt sind, sei es wichtig, einen persönlichen Zugang zu wählen. Ausschreibungen über E-Mail-Verteiler, Briefe oder unpersönliche Kampagnen würden Gefahr laufen, im Informations(über)fluss verloren zu gehen und kaum Beachtung zu finden. Der Zugang zu den BetriebsrätInnen sollte also jenem ähnlich sein, den sie selbst als MultiplikatorInnen dann zu den bildungsbenachteiligten Frauen haben: auf einer direkten, persönlichen Ebene.

„Dass man sie direkt auf die Sachen anspricht. Man sie nicht irgendwie mit Briefen oder E-Mails bombardiert, sondern dass man direkt auf die jeweiligen Betriebsräte zugeht, weil es einfach mehr bringt, als irgendeinen Brief zu schicken.“ (Interview08)

Als Zugangstrategie zu den BetriebsrätInnen wird ein Top-down-Ansatz vorgeschlagen. Das Thema muss zur CheffInnensache werden, damit es genügend Gewicht hat.

„Und, dass Betriebsräte auf das Thema aufspringen, ist die Frage: Wer macht es zum Thema? Geht das in der Hierarchie von unten nach oben oder von oben nach unten – das ist immer die Frage.“ (Interview06)

Letztendlich würde es für den Zugang zu BetriebsrätInnen viel Geduld brauchen. Da bisher kaum ein Bewusstsein für die Problematik der Bildungsbenachteiligung bestehe, bedürfe es einer längerfristig angelegten Sensibilisierungsstrategie.

BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen

a) Wissen zu Bildungsbenachteiligung durch Information, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung steigern

Zuallererst brauchen die MultiplikatorInnen selbst genügend Informationen zum Thema Bildungsbenachteiligung und zu den gegebenen Bildungsangeboten. Da derzeit nur ein geringes Bewusstsein zum Thema vorhanden sei, werde noch einiges an Sensibilisierungsarbeit zu leisten sein. In einem ersten Schritt solle daher Bildung an sich zu einem Thema für BetriebsrätInnen gemacht werden.

Dies könnte durch die Integration der Themen „Bildung“ sowie „Bildungsbenachteiligung“ in die Bildungsarbeit der Gewerkschaft geleistet werden, etwa in die Grundausbildung von BetriebsrätInnen. Dies würde sicherstellen, dass alle BetriebsrätInnen bereits ein Grundwissen zur Thematik haben. Darauf aufbauend ließen sich neue Informationen leichter vermitteln. Zudem könnte die Integration des Themas Bildung in die Grundausbildung dazu beitragen, dass das Thema im Selbstverständnis der Arbeit der BetriebsrätInnen als Kernthema angesehen wird.

Das Thema Bildung und im Speziellen „MultiplikatorInnen für Bildungsbenachteiligung bei Frauen“ in das Bildungsangebot der Gewerkschaft aufzunehmen, indem eigene Kurse dazu angeboten werden, würde zu einem tieferen Verständnis beitragen.

Weitere Sensibilisierungsarbeit könnte über bestehende Strukturen stattfinden: So könnte es sinnvoll sein, Betriebsratssitzungen für kurze Vorträge zum Thema „Bildungsbenachteiligung bei Frauen“ zu nutzen. Hierfür würde es notwendig sein, im Sinne einer Top-down-Strategie, zuvor Gespräche mit leitenden BetriebsrätInnen zu führen und sie von der Wichtigkeit der Thematik zu überzeugen, um Zugang zu den Sitzungen zu erhalten.

b) Nutzen für BetriebsrätInnen aufzeigen

„Ich gehe grundsätzlich davon aus, [...] dass wer keinen Nutzen in dem erkennt, was er tun soll, wird es auch nicht machen. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren müssen auch für das eigene Umfeld oder für den eigenen Tätigkeitsbereich einen Nutzen erkennen, warum sie sich da engagieren sollten.“ (Interview01)

Um BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen für Bildungsangebote für spezielle Gruppen zu gewinnen, sei es entscheidend, ihnen die Sinnhaftigkeit und Wichtigkeit der Sache für ihre eigene Arbeit, also den eigenen Nutzen, näherzubringen.

Die Interviewten nennen Beispiele, wie sich die Bildungsbenachteiligung der Frauen auf die Tätigkeit der BetriebsrätInnen auswirkt:

- Viele Frauen hätten zu wenig Selbstvertrauen, um die Rolle einer aktiven Betriebsrätin einzunehmen.

- Je geringer der Bildungsstand jener Gruppe ist, die BetriebsrätInnen vertreten, desto schwieriger sei es, sie mit Informationen zu versorgen.
- Demokratische Partizipation würde durch Bildungsbenachteiligung erschwert werden.

Aus diesen Beispielen lässt sich der direkte Nutzen, der die Arbeit als MultiplikatorInnen für BetriebsrätInnen mit sich bringen könnte, ableiten.

Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Personen können bewirken, dass

- sich in der Folge mehr MitarbeiterInnen dafür interessieren, als BetriebsrätInnen zu kandidieren,
- mehr Nachwuchs für die Belegschaftsvertretung vorhanden ist,
- ArbeitnehmerInnen stärker die eigenen Bedürfnisse artikulieren und es damit für BetriebsrätInnen leichter wird, auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen einzugehen. Damit kann langfristig mehr Demokratie in der Betriebsratsarbeit durchgesetzt werden.

Wenn BetriebsrätInnen als BildungsvermittlerInnen aufträten, würde dies ihre Rolle insgesamt aufwerten.

c) Klare Definition der Rolle von MultiplikatorInnen

Einige der Befragten weisen darauf hin, dass es unerlässlich sei, die Rolle als Multiplikator oder Multiplikatorin mit den dazugehörigen Aufgaben klar zu beschreiben und einzugrenzen. Anderenfalls bestünde die Gefahr der Überforderung durch diese zusätzliche Aufgabe.

„Was glaube ich ganz wichtig ist, ist, dass man die Rolle, die sie als Multiplikatoren einnehmen sollten,

sehr klar beschreibt und dass man sie nicht überfordert bzw. dass man nicht zu hohe Erwartungen formuliert.“ (Interview01)

Besonders hilfreich wäre es, das Thema Bildung als zentrales Aufgabengebiet im Selbstverständnis der BetriebsrätInnen zu verankern. Dies könnte – wie bereits beschrieben – durch die Integration des Themas in die Grundausbildung gelingen. Gleichzeitig sei es aber entscheidend, gesetzliche Regelungen einzuführen, die Unternehmen bzgl. Weiterbildung in die Pflicht nehmen. Wenn sich BetriebsrätInnen auf eine entsprechende gesetzliche Basis berufen könnten, könnten sie sich in ihrem Selbstverständnis als VerteidigerInnen der Rechte der ArbeitnehmerInnen auch gut dafür einsetzen.

„Und vor allem ist ein großes Problem, dass die Betriebsräte wahrscheinlich auch nicht genau wissen, wie sie das Thema angehen sollen, weil ihnen arbeitsrechtlich überhaupt nichts in die Hand gelegt wird. Und unsere Betriebsräte oder die Betriebsräte insgesamt werden dann aktiv, wenn sie sich rechtlich auf der sicheren Seite fühlen.“ (Interview05)

Die ArbeitgeberInnen mit ins Boot holen

Etwa die Hälfte der Befragten betont die Wichtigkeit, die Betriebe mit ins Boot zu holen, wenn BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen für Weiterbildung wirksam werden sollten. Sprechen sich Unternehmen dagegen aus und stellen sie weder zeitliche noch finanzielle Ressourcen für Weiterbildung zur Verfügung, wäre es für BetriebsrätInnen schwer möglich, dies einzufordern, zumal ihnen auch die gesetzliche Grundlage dafür fehle.

ArbeitgeberInnen müssten vor allem dann involviert werden, wenn es darum geht, Weiterbildungsangebote während der Arbeitszeit anzubieten. Vor

allem für Frauen, die aufgrund von Versorgungsaufgaben für die Familie, zeitlich außerhalb der Arbeitszeiten weniger Ressourcen zur Verfügung haben, wäre es von Vorteil, wenn (Weiter-)Bildungsangebote mit Unterstützung des Betriebs in der Arbeitszeit angeboten werden. Zudem könnten die ArbeitgeberInnen über die Finanzierung von Weiterbildungen maßgebend dazu beitragen, dass Weiterbildung für Frauen leichter zugänglich wird. Gerade PersonalvertreterInnen wären dafür eine geeignete MultiplikatorInnengruppe, da sie ganz konkret für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen zuständig sind.

Falls es nicht gelinge, Betriebe für eine Unterstützung zu motivieren, sei es wichtig, dass Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen möglichst ressourcenschonend für potenzielle Teilnehmerinnen gestaltet werden. Die Bildungsangebote sollten daher von kurzer Dauer, ortsnahe und kostengünstig konzipiert sein.

Im Arbeitsmarkt integrierte bildungsbenachteiligte Frauen als wichtige Zielgruppe

Niederschwellige Angebote, die den Wiedereinstieg ins Lernen ermöglichen und zu Weiterbildung motivieren, werden von den BetriebsrätInnen für ihre bildungsbenachteiligten KollegInnen als geeignet erachtet. In einem Interview wird von einer Betriebsrätin genau das für bildungsbenachteiligte Frauen gefordert und als probates Mittel gesehen, mehr bildungsbenachteiligte Frauen in die Betriebsratsarbeit zu integrieren.

„Ich persönlich würde ein interessantes Angebot brauchen, um einen Einstieg für Frauen zu finden, weil wenn ich jetzt einer Frau bei uns im Betrieb sage: ‚Möchtest du nicht Betriebsrätin werden?‘ und ‚Wir haben da super Weiterbildungsangebote!‘, dann sagt mir die als

erstes: ‚Das kann ich nicht.‘ Und wenn ich die dann eine Woche auf einen Grundkurs schicke, dann hat die eine so eine Hemmschwelle dorthin zu gehen. [...] Oder ein Angebot für Frauen, um den Einstieg zu erleichtern: Wie komme ich zur Bildung? Und solche Sachen. Sodass man wirklich einen sanften Einstieg macht und sie nicht gleich überfordert. Ich glaube, das Selbstbewusstsein von diesen Frauen ist so niedrig, dass sich die das gar nicht mehr zutrauen – eben aus Gründen, dass sie keinen Zugang zu Internet haben – und in unserer Gesellschaft bist du ja nur mehr wer, wenn du diese Dinge alle perfekt draufhast und nur mehr über das reden kannst. Und das haben speziell diese Frauen meistens nicht und durch das fehlt ihnen auch das Selbstbewusstsein, dass sie sagen: ‚Ich kann das.‘ Das wäre sehr wichtig für mich als Person, dass ich sage, ich kann jemanden motivieren. Mir geht es um das Einstiegsangebot, das ich habe.“
(Interview06)

2.1.4. Zusammenfassung – Schlussfolgerungen

Aus den Interviews geht hervor, dass derzeit noch wenig Wissen und Bewusstsein zum Thema „Bildungsbenachteiligung bei Frauen“ unter den BetriebsrätInnen gegeben ist. Hier ist als erster Schritt einiges an Information und Bewusstmachung zu leisten. Dies kann einerseits über die Bildungsangebote der Gewerkschaft stattfinden: Wenn Bildung in die Grundausbildung der BetriebsrätInnen integriert wird, stehen die Chancen gut, dass es in das Selbstverständnis der BetriebsrätInnen als Thema integriert wird und auch in ihrer alltäglichen Arbeit mehr Wichtigkeit erhält. Zudem sollten zur Vertiefung spezifische Bildungsangebote zu den Themen „Bildung“ und „Bildungsbenachteiligung (speziell bei Frauen)“ angeboten werden.

Der Zugang zu BetriebsrätInnen sollte auf einer persönlichen, direkten Ebene stattfinden. Außerdem ist es wichtig, den Nutzen aufzuzeigen, den die zusätzliche Arbeit als Multiplikatorin oder Multiplikator mit sich bringen kann.

Ist der Zugang zu den BetriebsrätInnen gelungen, ist es wichtig, ihre Rolle als MultiplikatorIn klar darzustellen und eine Vereinbarung darüber zu treffen, wie ein kontinuierlicher Austausch mit ihnen stattfinden kann. Dies kann nur gelingen, wenn geeignete Bildungsangebote für ihre bildungsbenachteiligten Kolleginnen angeboten werden, die den zeitlichen und finanziellen Ressourcen dieser Frauen entsprechen. Hierbei kann es notwendig sein, die ArbeitgeberInnen einzubeziehen.

Durch die Befragung wurde deutlich, dass von Seiten der BetriebsrätInnen ein hoher Bedarf an niederschweligen Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen gesehen wird. Zudem hat sich herausgestellt, dass BetriebsrätInnen grundsätzlich eine sehr geeignete Gruppe für die Übernahme der Funktion von MultiplikatorInnen für niederschwellige Lern- und Bildungsangebote darstellen: Sie haben direkten Kontakt zu bildungsbenachteiligten Frauen und sind untereinander gut vernetzt und organisiert. Es ist jedoch in einem ersten Schritt einiges an Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Ebenso wird es notwendig sein, spezielle Schulungen für BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen anzubieten, damit sie die an sie herangetragenen Aufgaben gut übernehmen können.

2.2. Gemeindebäuerinnen

Die Bäuerinnenorganisation ist ein Zusammenschluss der Bäuerinnen in der Landwirtschaftskammer und die überparteiliche Interessenvertretung der Bäuerinnen in der Steiermark. Die Gemeindebäuerin ist Bindeglied zwischen der Landwirtschaftskammer und den Bäuerinnen, sie vertritt die Bäuerinnen ihrer Gemeinde nach außen, unterstützt das gemeinsam ausgearbeitete Programm der Bäuerinnenorganisation und informiert die Bäuerinnen der Gemeinde über aktuelle Entwicklungen der Bezirkskammer. Zudem werden die Bildungsangebote des Ländlichen Fortbildungsinstitutes (LFI), eigene Bildungsangebote sowie Feste im Ort bzw. im Bezirk von ihnen (mit)gestaltet. Alle Aktivitäten hängen sehr stark von ihrem persönlichen Engagement ab, da alle Tätigkeiten der Orts- und Gemeindebäuerinnen ehrenamtlich stattfinden. Die Bäuerinnen in den Bezirken kennen sich gut. Mindestens zwei Mal im Jahr, bei den sogenannten Frühjahrs- und Herbstarbeitstagen, kommen sie zusammen. Über diese, von der Bezirkskammer organisierten Veranstaltungen erfahren sie von neuen Projekten der Landwirtschaftskammer, von neuen Bildungsangeboten und sie erhalten Informationen, die an die Bäuerinnen vor Ort weitergetragen werden sollen.

In der Steiermark besteht die Bäuerinnenorganisation seit 1955. 2011 wurden bei 9 Sprengelsitzungen mit 397 Bäuerinnen 62 Gemeindebäuerinnen mit ihren 59 Stellvertreterinnen wieder bzw. neu gewählt.²

² Vgl. Landwirtschaftskammer Steiermark, online unter: <http://stmk.agrarnet.info/> Stand: 29.08.2011

2.2.1. Befragung

Bereits in einer früheren Projektphase von learn forever hatte eine Zusammenarbeit mit einigen Ortsbäuerinnen der Region Voitsberg stattgefunden, wobei einige Bäuerinnen als Multiplikatorinnen für Bildungsangebote von learn forever wirksam gewesen waren. Der Zugang zu den Gemeindebäuerinnen erfolgte auch für diese Befragung über diese Bäuerinnen.

In den Monaten Juni und Juli 2011 wurden insgesamt sieben Telefoninterviews mit amtierenden oder ehemaligen Gemeindebäuerinnen bzw. Gemeindebäuerinnen-Stellvertreterinnen durchgeführt.

2.2.2. Ausgangssituation – Herausforderungen

Kaum Wahrnehmung von bildungsbenachteiligten Frauen

Im Zuge der Interviews zeigte sich, dass die Gemeindebäuerinnen bildungsbenachteiligte Frauen in ihrer Region kaum wahrnehmen. Dies wird unter anderem in den wenig konkreten Antworten bei der Frage nach dieser Gruppe deutlich.

Ein Grund dafür könnte sein, dass in der Tätigkeit einer Bäuerin der formale Bildungsabschluss eine viel geringere Rolle spielt als bei unselbständig Beschäftigten. Während der formale Bildungsabschluss bei unselbständig Beschäftigten die Eintrittskarte für die hierarchische Positionierung und das Einkommen innerhalb eines Anstellungsverhältnisses ist, hat der formale Bildungsabschluss bei BäuerInnen kaum eine Bedeutung. So ist es auch ganz verständlich, dass Gemeindebäu-

erinnen den formalen Bildungsabschluss kaum thematisieren und über die Bildungsabschlüsse der Bäuerinnen in ihrer Region kaum Bescheid wissen.

Eine weitere Ursache dafür, dass bildungsbenachteiligte Frauen kaum von Gemeindebäuerinnen wahrgenommen werden, könnte auch darin liegen, dass es sich hierbei um eine relativ große und heterogene Gruppe von Frauen handelt. Eine der befragten Gemeindebäuerinnen schätzt den Anteil von Frauen, die am Land letztendlich zu dieser Gruppe zählen könnten, auf zirka 50 Prozent. Die Kurse, die von den Gemeindebäuerinnen organisiert bzw. beworben werden, dürften daher in der Regel auch von vielen bildungsbenachteiligten Frauen besucht werden.

„[...] das waren an die 40 Frauen und die haben wirklich auch keine Ahnung gehabt vom Computer und die sind wirklich noch nicht so alt, also die sind raus aus der Schule, haben vielleicht einen Beruf gehabt und danach natürlich keine Ahnung von irgendeinem Computer oder Sonstiges und das war dann echt toll für sie, also das haben sie sehr, sehr gerne genutzt und das war super.“ (Interview4)

Durch die geringe Bedeutung des formalen Bildungsabschlusses im Lebenszusammenhang der Bäuerinnen ist es auch konsistent, dass die Gemeindebäuerinnen den formalen Bildungsstand der Teilnehmerinnen ihrer Bildungsangebote nicht erheben und die spezifischen Problemlagen in Zusammenhang mit Lernen und Weiterbildung nicht wahrnehmen, was im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt.

„Benachteiligung? Das ist eigentlich, wenn Frauen wollen, dann gibt es keine Benachteiligung, weil sie

können, [...] es gibt so viele Angebote, die sie annehmen könnten, wenn sie sich die Zeit nehmen.“ (Interview4)

Spezifische Probleme von bildungsbenachteiligten Frauen am Land aus der Sicht der Gemeindebäuerinnen

a) Vereinbarkeit von Betrieb, Beruf, Familie und Weiterbildung

Fast alle befragten Gemeindebäuerinnen weisen darauf hin, dass Bäuerinnen in der Regel durch eine Vielzahl von Aufgaben zeitlich sehr eingespannt seien und dass es daher für diese Gruppe besonders schwierig sei, sich Zeit für ein Bildungsangebot zu nehmen. Einerseits seien Bäuerinnen durch die Arbeit am Hof eingedeckt, manche würden nebenher arbeiten, andere müssten sich um Kinder und oft auch ältere Menschen kümmern.

„Wenn man einen Bauernhof hat oder am Land ist, also man hat oft sehr viel Arbeit und dann vielleicht vergisst man manchmal [...] oder nimmt man sich nicht die Zeit für am Abend zum Computer sitzen oder solche Sachen.“ (Interview7)

„Aber ich denke, das größte Problem ist eben die Zeit, und zum Beispiel, wenn man Kinder hat oder ältere Menschen, das ist eben oft sehr mühsam, dass man da jemanden kriegt, das muss alles immer sehr, ...wirklich alles immer geplant sein, dass man weg kann.“ (Interview1)

b) Soziale Isolation

Auch wenn in den Interviews deutlich wurde, dass bildungsbenachteiligte Frauen von den Gemeindebäuerinnen aufgrund ihres Lebenszusammenhangs kaum wahrgenommen werden, weisen dennoch vier der sieben befragten Gemeindebäuerinnen auf eine spezielle Gruppe von Frauen hin, die wenig in die Gemeinschaft integriert seien und

daher sehr schwer zu erreichen und für eine Teilnahme an Bildungsangeboten kaum zu motivieren seien. Zudem wären diese Frauen oft wenig mobil und daher auch örtlich eingeschränkt.

„Ja, es gibt manche, da wird man nie richtig rankommen zu denen, die sind da so abgesondert, da kann man wirklich nur, wenn man sie besucht oder wie, dann eventuell, aber sonst, es ist schwierig bei manchen. [...] Die werden da auch gar nie kommen, also die werden da einfach... das ist nicht deren Ding oder deren Weltbild, die wollen damit nichts zu tun haben [...] die wollen einfach nicht, das interessiert sie vielleicht nicht oder sie sagen ‚Nein, das muss ich gar nicht mehr können‘, die bleiben da einfach stehen und da hilft das ganze Schubsen und Motivieren nichts, wenn sie nicht wollen, dann, dann, das geht dann einfach nicht. [...] und dann sind viele auch nicht mehr so mobil, obwohl am Land, muss ich sagen, da haben wir einige, die keinen Führerschein haben, die sind aber schon nahe der vierzig und das ist dann schon auch ein riesiges Problem...“ (Interview4)

Interessant ist, dass die befragten Gemeindebäuerinnen in der Regel nicht die Gruppe der Bäuerinnen als sozial isoliert oder schwer zugänglich beschreiben, sondern eher andere Frauen am Land, die keine Landwirtschaft betreiben und zumeist Hausfrauen sind.

„[...] aber auch sehr viele, muss ich sagen, eher einfach Hausfrauen, die sich da nicht so trauen oder wollen oder keine Ahnung, wo eigentlich bei uns die Bäuerinnen [...] sehr aufgeschlossen, sehr wiss- und lernbegierig sind. Wo sich einfach dann so ländliche Hausfrauen eher so abkapseln und eher sagen ‚Nein, Haus gebaut haben wir, Kinder müssen wir groß ziehen und aus!‘, also die wohnen am Land, aber das interessiert sie nicht.“ (Interview7)

c) Schwierigkeiten bei der Unterstützung der Kinder in schulischen Belangen

Nur eine der befragten Gemeindebäuerinnen spricht eine Schwierigkeit an, die konkret mit Bildungsbenachteiligung in Verbindung steht. Und zwar beschreibt sie Frauen, die ihren Kindern bereits in der Grundschule nicht mehr bei den Hausaufgaben behilflich sein können. Dies würde sehr belastend für diese Frauen sein und an ihrem Selbstvertrauen nagen.

2.2.3. Empfehlungen – Strategien für die Kooperation

Zugang zu Gemeindebäuerinnen

Alle interviewten Gemeindebäuerinnen beschreiben Bildungsarbeit als ein zentrales Aufgabengebiet in Zusammenhang mit ihrer Rolle als Gemeindebäuerin. Hierbei geht es vor allem darum, Frauen aus der Gemeinde über bestimmte Kurse und Veranstaltungen zu informieren und sie zu einer Teilnahme zu motivieren. Die Gemeindebäuerin fungiert also bereits aus ihrem Rollenverständnis heraus als Multiplikatorin für Bildungsangebote in ihrer Gemeinde.

Die befragten Gemeindebäuerinnen geben an, dass die von ihnen organisierten bzw. beworbenen Bildungsangebote nicht allein für Bäuerinnen zugänglich, sondern in der Regel offen seien für alle Bewohnerinnen (oft auch Bewohner) der Gemeinde. Demnach würden sie auch Frauen aus der Gemeinde, die keine Bäuerinnen sind, als ihre Zielgruppe ansehen.

Da Bildungsarbeit eine der Hauptaufgaben einer Gemeindebäuerin ist, ist es auch kaum erstaunlich, dass die meisten der befragten Gemeindebäuerinnen dem Thema Bildung eine große Bedeutung

zuschreiben. Eine Gemeindebäuerin beschreibt ihre persönliche Meinung zum Thema Bildung mit folgenden Worten:

„Immer, ja, immer, also ich meine, ich denke mir, wenn mich nichts mehr interessiert, dann ist es schlecht um einen bestellt und wenn man nur die Tageszeitung jeden Tag aufmerksam liest, dann glaube ich, dann ist es schon irgendein Weg zur Bildung oder zum Wissen – wissbegierig zu sein, um Neues zu wissen. Also ich glaube, ja, das gehört dazu zum Leben.“ (Interview7)

Da Bildung und die Vermittlung von Bildungsangeboten zentrale Themen einer Gemeindebäuerin sind, dürfte der Zugang zu ihnen über Bildungsangebote ein sehr geeigneter sein.

Interviewerin: „Was würden Sie sagen, was ist wichtig, wenn man mit Gemeindebäuerinnen gemeinsam etwas anbieten will? Worauf sollte man da achten, wie kann man sie am besten erreichen oder wie...?“

Gemeindebäuerin: „Ja, eh nur über die Kurse, eh nur.“ (Interview6)

Dies zeigte sich bereits in der Vergangenheit. Einige der befragten Gemeindebäuerinnen haben bereits ein Lernangebot einer regionalen Weiterbildungseinrichtung im Zuge des Projekts learn forever für sich und die Frauen ihrer Gemeinde genutzt. Dieses Angebot wurde von ihnen in den Interviews als Computerkurs wahrgenommen. Auch für die Kontaktaufnahme zu Interviewpartnerinnen für die vorliegende Befragung wurden diese damals geknüpften Kontakte zwischen der Bildungseinrichtung und den Gemeindebäuerinnen genutzt.

Zwei Gemeindebäuerinnen geben zu bedenken, dass es durchaus Misstrauen gegenüber externen BildungsanbieterInnen geben könnte, vor allem

dann, wenn diese AnbieterInnen einem anderen ideologischen Lager zugeordnet werden. Dies könnte ihrer Meinung nach dazu führen, dass einige Gemeindebäuerinnen eine Kooperation als Multiplikatorin von vornherein ablehnen.

Gemeindebäuerinnen als Multiplikatorinnen

a) Bildungsangebote für Frauen

Die Antwort auf die Frage, was sie brauchen würden, um als Multiplikatorinnen tätig zu werden, lautet bei den meisten Gemeindebäuerinnen maßgeschneiderte Bildungsangebote speziell für Frauen am Land.

„[...] es sollte das Angebot halt individuell auf die Leute zugeschnitten sein.“ (Interview1)

■ Inhaltlich den Interessen der Frauen am Land angepasst

Inhaltlich sollten die Angebote so gestaltet sein, dass sie mit den Interessen von Frauen am Land übereinstimmen. Die befragten Gemeindebäuerinnen berichten über bereits erfolgreich durchgeführte Kurse und welche bisher besonders gut angenommen wurden. Einerseits handle es sich bei den von den Gemeindebäuerinnen angebotenen Bildungsangeboten in erster Linie um Kurse, die das alltägliche Leben der Frauen am Land betreffen. Besonders beliebt seien demnach Koch- oder Backkurse. Zudem werden weitere Kurse angesprochen, die den Haushalt betreffen, so z. B. Nähkurse, Kurse zur Gartengestaltung oder Kurse aus dem Gesundheitsbereich, z. B. Wirbelsäulengymnastik oder Gesundheitsturnen.

Weiters werden Bildungsveranstaltungen zu Themen erwähnt, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit am Bauernhof stehen: Tiergesundheit,

Homöopathie, AMA-Gütesiegel, Einsatz von Düngemitteln etc.

Besonders wichtig schätzen die befragten Gemeindebäuerinnen Computerkurse ein, denn sie erachten diese in Verbindung mit ihrer Arbeit am Hof als besonders nützlich, so z. B. bei der Online-Registrierung ihrer Tiere.

Eine Gemeindebäuerin spricht einen etwas anderen Aspekt an, der vor allem den Einstieg ins Lernen und in die Gemeinschaft allgemein erleichtern könnte: Ihrer Ansicht nach sollte durch Bildungsmaßnahmen das Selbstvertrauen der Frauen am Land gestärkt werden.

„[...] aber man muss sich einfach so viel zutrauen, Selbstvertrauen haben und vielleicht das ist auch, vielleicht für das Bildungsangebot für Frauen: Selbstvertrauen, Selbstvertrauen aufbauen und das wäre schon ganz wichtig, ja.“ (Interview5)

■ Zeitpunkt auf die Bedürfnisse der Bäuerinnen abgestimmt

Da Bäuerinnen aufgrund ihrer Arbeit am Hof zu bestimmten Jahreszeiten besonders stark mit Arbeit ausgelastet sind, mache es Sinn, die Bildungsangebote eher in den Wintermonaten anzubieten.

„[...] ich meine, jetzt im Sommer am Abend, da hat man ein Problem. Weil da sind alle draußen und unterwegs, aber wenn man das über die Wintermonate macht, also da, da funktioniert das schon.“ (Interview3)

Bäuerinnen sind nicht nur saisonal bedingt zu bestimmten Zeiten an den Hof gebunden. Milchbäuerinnen z. B. müssen ihre Kühe täglich zu einer bestimmten Zeit melken. Daher empfehlen die

Gemeindebäuerinnen die Strategie, die Kursteilnehmerinnen aktiv an der Zeitplanung mitgestalten zu lassen und die Termine auf ihre zeitlichen Bedürfnisse abzustimmen.

■ **Kosten der Bildungsangebote gering halten**

Drei der interviewten Gemeindebäuerinnen sprechen die Kosten der Bildungsangebote als wichtigen Faktor an. Wenn die Kosten zu hoch wären, seien die Angebote für die meisten Frauen am Land uninteressant.

■ **Möglichst ortsnahe Bildungsangebote**

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der vor allem mit der Situation von Frauen am Land zusammenhängt, ist die bereits angesprochene mangelnde Mobilität mancher Frauen. Daher plädieren einige der befragten Gemeindebäuerinnen dafür, Bildungsangebote möglichst ortsnahe in Regelinrichtungen der Gemeinde (z. B. in Gasthäusern, in kleinen Bildungseinrichtungen vor Ort usw.) anzubieten.

„Was glaub ich an der ganzen Sache sehr wichtig ist, [...] dass man vor Ort oder, oder die kleinen Bildungseinrichtungen oder, [...] leicht erreichbar vielleicht ist, besser gesagt. [...] weil nach Graz fahren, ich meine von uns weg, einen Kurs besuchen das ist einfach zu weit weg, aber [...] unsere Gemeinde, das ist einfach, leicht und schneller zu erreichen, [...] weil ich denke mir, das ist Zukunft, das ist in der Nähe, das ist tägliches Leben, glaube ich halt [...] aber ich denke mir einfach, Bildungsangebot vor Ort vielleicht.“ (Interview7)

■ **Integration in die Gemeinschaft durch Bildungsangebote**

Einige der Befragten sprechen die soziale Komponente von Bildungsangeboten als wichtigen Motivationsfaktor für eine Kursteilnahme an.

Die angebotenen Bildungsmaßnahmen würden Frauen verstärkt in die Gemeinschaft integrieren.

Interviewerin: „Was könnte es Frauen überhaupt bringen, bei Kursen mitzumachen?“

Gemeindebäuerin: „Ja, ich denke mir einfach, wenn ich persönlich unter die Leute komme, wenn ich mich mit Leuten einfach austauschen kann oder raus aus den vier Wänden, dann ist es eigentlich schon positiv, [...] wenn man mehr im Geschehen ist [...]“ (Interview7)

b) Strategien, um (bildungsbenachteiligte)

Frauen zu erreichen und zu motivieren

Da Gemeindebäuerinnen das Bewerben von Bildungsangeboten als eine ihrer zentralen Aufgaben erachten, haben sie bereits erfolgreiche Strategien entwickelt, um Bäuerinnen, aber auch andere Frauen (und teilweise auch Männer) am Land zu erreichen. Alle Gemeindebäuerinnen erwähnen bei der Frage nach Zugangsstrategien das persönliche Gespräch, da die Gemeinden oft klein seien und die Gemeindebäuerinnen die meisten Menschen in der Gemeinde persönlich kennen würden.

„[...] ja, wir sind ja ein sehr kleiner Ort, jeder kennt jeden. Also das ergibt sich einfach im Gespräch, unser ganzes Zusammenkommen.“ (Interview3)

Zudem werden Medien wie die Gemeindezeitung, das Bildungsheft der Bezirkskammer oder Flugblätter genutzt, um Informationen zu Bildungsangeboten zu verbreiten.

„[...] dann kann man das genauso selbst mitbewerben, ich schreibe es mal in die Gemeindezeitung, in der hinten drauf ein Flugblatt raufkommt, oder ich gebe es in die Kleine Zeitung und das ist auch, also muss ich ehrlich sagen, das kommt ganz gut an.“ (Interview5)

Eine Gemeindebäuerin vergleicht beide Strategien – die Ausschreibung über Printmedien und das persönliche Ansprechen – und kommt zu dem Schluss, dass das persönliche Gespräch immer noch die effektivste Methode ist, um TeilnehmerInnen für Kurse zu motivieren.

„Nein, also wir haben festgestellt, das geht alles über die persönliche Einladung. Wir haben schon tolle Kurse gehabt, die wir ausgeschrieben haben, da waren wir dann zehn Leute und wir haben Kurse gehabt, wo wir wirklich nur auf das persönliche Gespräch gesetzt haben, mit Kärtchen verteilen und so weiter und jeden anreden, wir haben da einen Kochkurs, also so einen Kochabend mit 100 Leuten gehabt und das in unserem Ort, das ist einfach nur so gegangen, dass wir jeden angequatscht haben. Also das ist, Ausschreibungen werden schnell beiseite gelegt. Und wenn man aber die Leute persönlich darauf hinweist und, und auch ein bisschen mehr Informationen gibt. [...] Also da wäre mit einer Ausschreibung, da hätten wir vielleicht ein Drittel der Leute gehabt. [...] aber da haben wir schon gemerkt, alles was persönlich angesprochen wird, ist ganz was anderes.“ (Interview3)

Dies deckt sich mit den Aussagen der meisten befragten Gemeindebäuerinnen, die zwar Ausschreibungen über Zeitungen oder andere Printmedien als nützlich empfinden, jedoch zumeist zusätzlich die Strategie des persönlichen Gesprächs wählen. Dies kann über das Aktivieren von persönlichen Kontakten (z. B. über Telefonanrufe), aber auch über bereits bestehende Netzwerke und Gruppen, wie z. B. Stammtische geschehen. Zudem werden regelmäßig stattfindende Veranstaltungen für die Verbreitung von Informationen zu Bildungsangeboten genutzt (z. B. Messe am Sonntag, Feste).

Besonderer Strategien bedürfe es bei Frauen, die sozial wenig in das Leben der Gemeinschaft am

Land integriert und daher für Gemeindebäuerinnen oft schwer zu erreichen sind.

„Das ist oft schwierig, muss ich ehrlich sagen, ähm, mit denen kommt man nicht wirklich, wenn wir eine Landgemeinde sind, also da musst du eigentlich für alles irgendwo hinfahren und mit denen kommst du eigentlich gar nicht wirklich zusammen, [...] wenn ich die kirchliche Seite hernehme, die gehen eigentlich nicht in die Kirche oder sehr wenig oder die gehen auch, wenn Feste sind, Feuerwehrball oder so, was halt so ist am Land, die sieht man da eigentlich nirgends, da müsste man schon bei der Haustüre vorbeigehen und anklopfen.“ (Interview7)

Auch hier wählen manche Gemeindebäuerinnen das persönliche Gespräch als Strategie, wobei es notwendig sein kann, die Frauen zu Hause aufzusuchen. Eine Gemeindebäuerin beschreibt ein positives Erlebnis, bei dem es ihr gelungen ist, eine sonst eher sozial isolierte Frau für eine Kursteilnahme zu begeistern.

„Ja, ja, gibt es auch positive, also das ist eine junge Dame gewesen und die ist wirklich gar nie wohin gekommen und dann habe ich sie einfach einmal besucht, mich vorgestellt. Das war ganz am Anfang von meiner Gemeindebäuerinnenzeit und ja, für sie war das neu, dass sich da irgendwer überhaupt dafür interessiert, wie es ihr geht und was sie den ganzen Tag so macht, ja und dann mit der Zeit hat ihr das so gefallen und dann ist sie mitgefahren, dann hat sie sich angemeldet zu den Kursen und ja, es ist halt wichtig, dass man auf die Leute zugeht, auf die Frauen.“ (Interview4)

Eine weitere Strategie, um Frauen zu erreichen, an den Bildungsangeboten der Gemeindebäuerinnen teilzunehmen, ist das Angebot von besonders niederschweligen Kursen, was eine Gemeindebäuerin folgendermaßen beschreibt:

„Man versucht da ja eh viel, oft ist das auch, wenn man irgendwelche Kleinigkeiten anbietet, wie eine Kräuterwanderung oder so irgendetwas, wo man dann auch solche Frauen motivieren will, die eher zurückgezogen sind, weil sie so etwas dann eher noch interessiert.“ (Interview4)

Als ebenfalls nützliche Strategie zum Motivieren von Frauen nennt eine Gemeindebäuerin den Erfolg bereits durchgeführter Kurse. Wenn Kurse von den Teilnehmerinnen gut angenommen werden, spricht sich dies in der Gemeinde herum und so kann es sein, dass sich beim zweiten Kurs zum selben Thema nun auch Frauen anmelden, die beim ersten Mal noch nicht den Mut dazu hatten.

„[...] aber wie die gehört haben, wie toll das ist, dann wollten noch mehr. Und wir wollen das auch, wenn es irgendwie geht, im Winter unbedingt wiederholen. [...] Und ich glaube, das wäre ein ganz guter Weg, wenn man... also wir haben das mit kleinen Gruppen gemacht, [...] mit zehn Teilnehmern und wenn die dann rausgehen und den anderen erzählen, wie toll das war, dann kommen die auch, die sich zuerst nicht trauen.“ (Interview3)

Bildungsangebote für Gemeindebäuerinnen

Gemeindebäuerinnen selbst hätten die Möglichkeit, Bildungsangebote der Bezirkskammer in Anspruch zu nehmen, es gäbe auch spezielle Schulungen für Gemeindebäuerinnen. Einige der Befragten geben an, dass sie im Zuge dieser Bildungsmaßnahmen in Rhetorik-Kursen für ihre Aufgabe des Ansprechens und Motivierens von Frauen geschult wurden.

„Wir haben, die Gemeindebäuerinnen, die haben zwei Mal im Jahr Schulungen [...] und auch ja, das muss einfach immer sein, dass man sich da ein bisschen weiterbildet. [...] Das sind dann, also Computerkurse sind dabei, dann auch Management, also wie man das richtig handhabt,

also wie man das, wie soll ich das jetzt sagen, ja, wie man mit den Damen, also wie man da in Kontakt kommt, wie man sie da motivieren kann, und solche Dinge, also und auch verschiedene, so wie Selbstbewusstsein bei Vorträgen, Reden und solche Sachen, das sind solche Kurse, die da gemacht werden.“ (Interview4)

2.2.4. Zusammenfassung – Schlussfolgerungen

Aus der Befragung geht hervor, dass Gemeindebäuerinnen bereits aus ihrem Rollenverständnis heraus als Multiplikatorinnen für Bildungsangebote wirksam sind. Sie nutzen vielfältige, erfolgreiche Strategien, um Frauen am Land über Weiterbildungsangebote zu informieren und zur Teilnahme an Kursen zu motivieren. Sie haben auch ein Bewusstsein dafür, dass manche Frauen weniger leicht für Bildungsmaßnahmen zu begeistern sind als andere. Dies macht sie zu einer Gruppe, die grundsätzlich sehr geeignet ist als Multiplikatorin für bildungsbenachteiligte Frauen. Allerdings muss bei der Zusammenarbeit beachtet werden, dass Gemeindebäuerinnen aufgrund ihres Lebenszusammenhangs, indem formale Bildungsabschlüsse geringe Bedeutung haben, bildungsbenachteiligte Frauen kaum wahrnehmen. Dies macht es für Gemeindebäuerinnen oft auch besonders schwierig, diese Frauen anzusprechen. Mit den Gemeindebäuerinnen gemeinsam könnten im Rahmen eines kurzen Workshops zum Beispiel Hintergründe und Motive von Frauen, die weder an ihren noch an Bildungsangeboten von anderen teilnehmen, erörtert und Strategien speziell für diese schwer erreichbaren Frauen erarbeitet werden. So könnte unter den Gemeindebäuerinnen ein stärkeres Bewusstsein für die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen entstehen.

Der Zugang zu Frauen in ländlichen Regionen kann nach Angaben der Gemeindebäuerinnen am besten über Bildungsangebote geschehen, die den Bedürfnissen von Bäuerinnen und anderen Frauen am Land entgegenkommen: Sie sollten inhaltlich für diese Gruppe interessant sein und zudem kostengünstig, zeitlich angepasst sowie ortsnahe abgehalten werden. Auch Schulungen und Workshops für die Gemeindebäuerinnen selbst sollten idealerweise diesen Ansprüchen gerecht werden.

2.3. BeraterInnen

Im Fokus der Befragung von BeraterInnen standen Einrichtungen in der Stadt Wien, welche im Rahmen ihrer Beratungsangebote mit jungen bildungsbenachteiligten Frauen zwischen 19 und 24 Jahren konfrontiert sind und deren Beratungsauftrag weder im arbeitsmarktpolitischen noch im Erwachsenenbildungskontext liegt. Dabei haben wir Einrichtungen aus folgenden Bereichen kontaktiert: Schuldnerberatung, fremdenrechtliche und Sozialberatung, Frauenberatung, Jugendberatung, Gesundheitsberatung, psychologische Beratung, Schwangerenberatung, Familienberatung oder Kinderbetreuungsberatung.

Die Strukturen dieser Einrichtungen und ihre finanziellen Hintergründe sind sehr unterschiedlich: Der Großteil der von uns kontaktierten Einrichtungen ist als gemeinnütziger Verein organisiert und finanziert seine Tätigkeiten über Mischfinanzierungen aus der öffentlichen Hand. Die Caritas Wien ist die Hilfsorganisation der Katholischen Kirche und finanziert sich auch aus Kirchenbeitragsgeldern sowie Spenden. Die Schuldnerberatung Wien hingegen ist als gemeinnützige GmbH des Fonds Soziales Wien organisiert.

In Einrichtungen, die sich dezidiert an Mädchen und Frauen wenden, sind nur Frauen beschäftigt, bei den anderen Einrichtungen sind die Teams gemischt. In allen Einrichtungen gibt es Voll- und Teilzeitbeschäftigte, aber die MitarbeiterInnen sind in regelmäßig stattfindende Teamstrukturen eingebunden. Ihre Weiterbildungsmöglichkeiten sind vor allem durch die Kollektivverträge (v. a. BAGS) bzw. Berufsverordnungen (etwa bei klinischen PsychologInnen) bestimmt. Zum einen werden eher allgemeine Fortbildungen über die Mutter-

einrichtungen angeboten, zum anderen besteht in einigen Einrichtungen die Möglichkeit, spezialisiertere Weiterbildungsformate zu spezifischen Themen vor Ort in der Einrichtung selbst bzw. über die jeweiligen Dachverbände zu organisieren (etwa zum Thema Fremdenrecht).

Beratungsstellen sind in der Regel auf sehr vielfältige Weise mit anderen Einrichtungen vernetzt. Es werden sowohl Vernetzungsstrukturen mit Einrichtungen mit ähnlichem Auftrag genutzt, etwa Dachverbände oder Interessenplattformen, als auch regionale Kooperationen mit Einrichtungen, deren Arbeit eng mit ihrem Auftrag verknüpft ist bzw. an welche sie ihre KlientInnen weitervermitteln können bzw. von denen sie KlientInnen vermittelt bekommen.

2.3.1. Befragung

Im Spätfrühjahr 2011 wurden acht Telefoninterviews mit Personen aus sechs Einrichtungen durchgeführt, zu deren Klientel junge bildungsbenachteiligte Frauen zwischen 19 und 24 Jahre gehören.

BeraterInnen aus folgenden Einrichtungen wurden befragt:

- Schuldnerberatung Wien
- Genea (Caritas der Erzdiözese Wien)
- Caritas Sozialberatung (Caritas der Erzdiözese Wien)
- *peppa – Interkulturelles Mädchenzentrum (Caritas der Erzdiözese Wien) (2 Personen)
- Kinderdrehscheibe
- FEM Süd Gesundheitszentrum (2 Personen)

2.3.2. Ausgangssituation – Herausforderungen

Junge Frauen zwischen 19 und 24 Jahren: nirgends dezidiert Zielgruppe

In der Vorbereitung auf die Gespräche war uns bewusst, dass junge bildungsbenachteiligte Frauen zwischen 19 und 24 Jahren in keiner Einrichtung explizite Zielgruppe sind, dass sie jedoch zu den KlientInnen zählen.

Der Erstkontakt mit den allermeisten Einrichtungen hat diese Erfahrung bestätigt. Auch die Bereitschaft, sich Zeit für ein Interview zu nehmen, war Signal für uns, dass es Bewusstsein für diese spezifische Altersgruppe im Übergang zum Erwachsensein gibt.

Allein die von uns kontaktierten Vereine für Alleinerziehende haben mit dem Hinweis abgewunken, dass Bildungsbenachteiligte / Bildungsferne ihr Angebot nicht nutzen würden. Die Mitarbeiterin einer solchen Einrichtung meinte sogar, sie wüssten selbst gerne, wie sie diese Personen erreichen könnten.

In den unterschiedlichen von uns befragten Einrichtungen sind junge bildungsbenachteiligte Frauen durchaus Klientinnen, sie machen jedoch nur einen geringen Prozentsatz aus.

Zu *peppa, dem interkulturellen Mädchenzentrum, kommen Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund. Sie sind mehrheitlich unter 14 Jahren alt und auch bei den Älteren gehören kaum welche zur Gruppe der Bildungsbenachteiligten.

Alle anderen Einrichtungen haben Erwachsene als Zielgruppen. Der Schuldnerberater etwa meint, dass zirka fünf Prozent der KlientInnen unter

25 Jahren sind, wobei ihm diese Gruppe besonders wichtig ist:

„Sehr häufig ist es so, dass Schulden schon in jungen Jahren gemacht wurden und dann werden diese oft länger hinausgeschoben, bis es nicht mehr geht. Dann kommen sie zu uns, oft eben, wenn schon alles zu spät ist.“ (Schuldnerberater)

Das Frauengesundheitszentrum FEM Süd bietet sein Programm allen Frauen an. Die beiden Interviewpartnerinnen, zwei Psychologinnen, von denen die eine Frauen mit türkischer Herkunft und die andere Frauen mit psychischen und physischen Beeinträchtigungen berät, berichteten beide, dass ihre Klientinnen hauptsächlich über 24 Jahre alt bzw. *„durchschnittlich um die 40 Jahre“* (Beraterin FEM Süd) sind.

Zu den Beratungskundinnen der Kinderdrehscheibe zählen auch junge Mütter.

Relativ viele junge Frauen suchen allerdings Genea, die Beratungsstelle für Schwangerschaft, Geburt und Eltern mit Kindern unter zwei Jahren, und die Caritas Sozialberatung für österreichische StaatsbürgerInnen auf.

Je größer der Anteil an bildungsbenachteiligten jungen Frauen bei den BeratungskundInnen der befragten Einrichtungen war, desto leichter fiel es den InterviewpartnerInnen, deren Situation oder Problemlagen zu thematisieren. Die meisten Antworten betrafen jedoch zuerst alle Klientinnen der jeweiligen Interviewperson und es war oftmals ein dezidiertes und wiederholtes Nachfragen zu den jungen Frauen notwendig, um den Fokus der Antworten auf diese Gruppe zu lenken.

Wissen über bildungsbenachteiligte junge Frauen

Die von uns befragten BeraterInnen verfügen über sehr viel Wissen über bildungsbenachteiligte Menschen. In den Vorgesprächen war für sie oder die Kontaktpersonen aus den Einrichtungen sehr schnell klar, welchen Personen unser Interesse gilt und dass diese jungen Frauen durchaus zu ihren KlientInnen gehören.

Dazu kommt, dass in den meisten Einrichtungen nach dem Bildungsstand gefragt wird. Bis auf das Mädchenzentrum *peppa haben alle Einrichtungen zum Großteil KundInnen / KlientInnen, deren höchster Abschluss Pflichtschule ist, in der Schuldnerberatung beträgt ihr Anteil 40 bis 45 Prozent.

Wie stellen die befragten BeraterInnen die besonderen Problematiken von jungen bildungsbenachteiligten Frauen dar? Grundsätzlich halten alle InterviewpartnerInnen fest, dass ihr Beratungsklientel allgemein und die jungen Frauen im Besonderen immer unter Mehrfachproblematiken leiden würden, die einander oftmals bedingen bzw. verstärken.

Mehrere der befragten BeraterInnen sprachen frühe **Schwangerschaft bzw. junge Mutterschaft** an: Beinahe alle sehen hier einen engen Zusammenhang mit finanziellen Problemen, Problemen der fehlenden Betreuung (wegen Konflikten mit den Eltern oder der betreuenden Einrichtung) und einige erleben oftmals noch die Verknüpfung mit Obdachlosigkeit. Dem Schuldnerberater fällt auf, dass es sich bei seinen Klientinnen dabei oft um Frauen mit Migrationshintergrund und schlechten Deutschkenntnissen handle.

Die Beraterin der Kinderdrehscheibe sieht darin einen Hinderungsgrund für Bildung/Weiterbildung:

„Das dringendste Problem ist, dass das Frauen sind, die noch in einer Ausbildung waren bzw. gerne eine Fortbildung oder Ausbildung machen würden, aber aufgrund der frühen Mutterschaft sich nicht so verwirklichen konnten, wie sie wollten.“ (Beraterin Kinderdrehscheibe)

Von **alleinerziehenden** jungen Frauen weiß die Interviewpartnerin von der Caritas Sozialberatung zu berichten, dass diese von der Betreuungssituation her sehr eingeschränkt seien, oft die Schule oder Lehre während der Schwangerschaft oder danach abbrechen mussten. **Alleinstehende junge Frauen** sind oftmals von zuhause oder aus Fremdunterbringungseinrichtungen (Wohngemeinschaften etc.) ausgebrochen, weil sie es nicht mehr ausgehalten haben oder „weil sie nicht sehr viel Schutz und Geborgenheit erfahren haben“ (Sozialarbeiterin Caritas Sozialberatung). Diese Frauen hätten oft versucht, möglichst schnell ein eigenes Leben aufzubauen und deswegen eine Ausbildung abgebrochen oder nicht weitergemacht. Diese Beraterin erwähnt auch, dass diese Frauen oft drogen- oder alkoholsüchtig sind.

Während alle allgemeine Probleme von Frauen mit Migrationshintergrund erwähnen, hebt die Geneva-Mitarbeiterin **asyl- und fremdenrechtliche Aspekte** hervor: Die Probleme rund um den Aufenthaltsstatus würden sehr viel Energie binden. Meist würden diese zudem noch mit finanziellen Problemen einhergehen.

Geringe Deutschkenntnisse sind ein weiteres häufig genanntes Thema: Dass junge Frauen mit Migrationshintergrund oftmals über wenig bis gar keine Deutschkenntnisse verfügen würden, wird von mehreren interviewten BeraterInnen als großes Problem benannt. So würden etwa 60 bis 70 Prozent

der KlientInnen in der Schuldnerberatung eine andere Muttersprache als Deutsch haben.

Die Mitarbeiterin der Caritas Sozialberatung berichtet davon, dass manchmal junge Frauen auftauchen, die als Übersetzerinnen für ihre Mütter mitkommen würden und die in den Haushalten mitarbeiten müssten, weil die haushaltsführende, nicht Deutsch sprechende Mutter noch mehrere minderjährige Kinder zu versorgen hat.

Das Thema **Finanzen** wird von beinahe allen InterviewpartnerInnen als problemhaft bezeichnet: Armut und Überschuldung seien bei vielen Klientinnen der Grund, Beratungsstellen aufzusuchen, weil diese Probleme nur mehr mit externer Hilfe zu lösen seien: Wenn der alltägliche Lebensunterhalt nicht mehr gewährleistet ist, ist anderes auch nicht mehr möglich.

Der Schuldnerberater stellt finanzielle Probleme auch in Relation zum Bildungsstand:

„Das Risiko in die Schuldenfalle zu geraten und schlecht gebildet zu sein, das ist ein unmittelbarer Zusammenhang.“ (Schuldnerberater)

Viele Klientinnen der klinischen Psychologinnen des FEM Süd haben mit familiären Problemen und daraus resultierenden psychischen Problemen zu kämpfen: „psychische Störungsbilder, Depressionen, Angst- und Panikattacken“.

Die Frauenassistenz des FEM Süd betreut Frauen mit **kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen**, die

„[...] meistens sehr dringend Hilfe suchen. Es ist sonst nämlich sehr schwierig, eine längerfristige Beratung kostenfrei zu bekommen.“ (Beraterin FEM Süd)

Zahlreiche **familiäre und Beziehungsprobleme** werden aufgezählt, die junge Frauen in die Beratungsstellen mitbringen: Schwierigkeiten mit den Eltern, Überforderung von jungen Migrantinnen, die im Haushalt mithelfen und die jüngeren Geschwister betreuen müssen, Isolation von jungen türkischen Migrantinnen, denen es schwer fällt, sich in die neue Familie einzuleben, Zwangsverheiratungen, Familienkonflikte (etwa mit der Schwiegermutter) oder Konflikte mit dem Partner etc.

Die Beraterinnen aus dem Jugendbereich thematisieren bei den jungen Frauen die Notwendigkeit von **Räumen für Frauen und Mädchen**: Junge Frauen mit Migrationshintergrund hätten oftmals wenig Möglichkeiten, außerschulische Aktivitäten außerhalb der Familie zugestanden zu bekommen, für viele sei daher das Mädchenzentrum ein wichtiger „Freiraum“ (Beraterin *peppa).

Die Beraterin der Kinderdrehscheibe spricht von einer generellen **Orientierungslosigkeit und von unsteten Lebensverhältnissen**, die sie insgesamt bei jungen Frauen feststelle und die zusammen mit anderen Belastungen dazu führten, dass diese „ihr Leben nicht als gelingend ansehen“.

Beratungsauftrag der Einrichtung im Zusammenhang mit Lernen und Bildung

Die von uns befragten BeraterInnen thematisieren sehr stark den Zusammenhang von niedrigem Bildungsstand, sozialem Status und der Wahrscheinlichkeit, dass diese Frauen als Klientinnen bei ihnen vorstellig werden.

Die Beratungshäufigkeit und -dauer mit einzelnen KlientInnen hängt vom Auftrag der Einrichtung und oftmals auch von der spezifischen Problematik der KlientInnen ab. Das geht von einem einmaligen Gespräch bis zu einer mehrjährigen Betreuungssi-

tuation. Dabei tauchen die Themen Bildung, Lernen oder Lernerfahrungen in unterschiedlichem Ausmaß auf bzw. wird – je nach Beratungsauftrag und Leitbild der Einrichtung – unterschiedlich damit umgegangen. Im Folgenden sollen ein paar Beispiele vorgestellt werden:

Der Schuldnerberater etwa betont, dass der Auftrag seiner Einrichtung darin bestehe, die Leute von ihren Schulden wegzubringen. Der aktuelle Andrang lasse auch nichts Anderes zu. Daher schaue er sehr darauf, dass seine MitarbeiterInnen im Falle von anderen Problemen bei den KlientInnen diese an andere Stellen vermitteln. Läge der Auftrag der Schuldnerberatung darin, „dass die Menschen insgesamt besser leben“ können, würde dies den Umgang mit Lernen und Bildung stärker in die Beratungssituation verlagern.

In der Caritas Sozialberatung kommen die KlientInnen ein- bis zweimal zur Beratung. Das Thema Bildung kommt manchmal zur Sprache, aber meistens geht es um das Lebensnotwendigste für die Frauen, nämlich um akute finanzielle Probleme.

„Wenn das im Vorfeld schon geklärt ist, dann kommt es vor, dass Bildung Thema ist. Was die nächsten Wünsche sind, die nächsten Pläne? Die Caritas hat auch Arbeitsprojekte, Arbeitserprobungssachen etc. Die spreche ich auch an, wenn es Raum dafür gibt.“ (Sozialarbeiterin Caritas Sozialberatung)

Die Kinderdrehscheibe hat nicht nur den Auftrag, Kinderbetreuungsplätze zu vermitteln, sondern sich seit 2010 auch der Frauenberatung verschrieben, das heißt, Thema der Beratung ist ein Clearing dahingehend, wie sich die Frau weiterentwickeln möchte. Sie motivieren Frauen, sich weiterzubilden bzw. zu qualifizieren und vermitteln an andere Ein-

richtungen weiter. Dazu geben sie nur die Kontaktinformationen weiter, es ist ihnen nicht möglich, diesen Kontakt zu betreuen bzw. die Frauen auf dem Weg dahin zu begleiten.

Einmal im Monat kommt eine Beraterin einer Frauenbildungseinrichtung für eine Gruppenberatung in die Kinderdrehscheibe.

Fachfrauen für kurze Infoveranstaltungen holt auch die Schwangeren- und Elternberatungsstelle Genea ins Haus. Die Beraterinnen dieser Einrichtung haben die Erfahrung gemacht, dass die meisten der Frauen, die sie an diese Stellen weitervermitteln, dort nicht hingehen, daher laden sie Mitarbeiterinnen dieser Einrichtungen zu sich ein. Die Interviewpartnerin erzählt aber auch von den Schwierigkeiten, die Klientinnen dazu zu motivieren, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen: Dazu müssten sie viel nachtelefonieren und Erinnerungsschreiben verschicken. Ihre Klientinnen hätten keine Tagesstruktur, wüssten oftmals nicht viel mit sich selbst anzufangen, hätten keinen Job und keine Perspektiven.

Hauptaufgabe der Beratungsstelle ist jedoch Sozialberatung. Und hier gehe es zuallererst um finanzielle, Wohn- und fremdenrechtliche Probleme.

Zeitressourcen der BeraterInnen

Bereits bei der Akquise der InterviewpartnerInnen hat sich gezeigt, dass BeraterInnen nur über ein begrenztes Zeitbudget verfügen. Die Interviews waren überwiegend nur in einem sehr begrenzten Zeitfenster zwischen Beratungen möglich.

Gleichermaßen stellt sich ihre Arbeit dar: Vor allem die befragten Einrichtungen aus der Sozial- und der Schuldnerberatung und das Mädchenzentrum *peppa haben mit einem sehr großen Andrang zu tun. Dies wirkt sich auf die Arbeitsdichte der Mitar-

beiterInnen aus. Der interviewte Schuldnerberater und gleichzeitig Leiter der Schuldnerberatung Wien setzt hier auch klare Grenzen:

„Wir haben überwiegend Sozialarbeiter beschäftigt. Die haben die Aufgabe, Probleme zu erkennen und an etwaige Spezialeinrichtungen zu verweisen. Da schaue ich genau darauf, dass sich meine MitarbeiterInnen nicht zuständig fühlen für z. B. Eheprobleme oder so. Erkennen und Weiterverweisen.“ (Schuldnerberater)

In der Caritas Sozialberatung sieht die Mitarbeiterin den Rahmen der Beratungsstelle als nicht passend für die Motivation zur Weiterbildung – die Beratungskontakte finden dort ja nur ein- bis zweimal statt:

„In Richtung Motivationsgespräche oder Aufarbeiten von bisherigen Misserfolgen im Bildungsweg etc. das geht nicht. [...] da bräuchte ich mehr Zeit, mehr Zusammenarbeit mit den Frauen, Vertrauensarbeit mit den Frauen, um bildungshinderliche Faktoren abzubauen wie Delogierung, Schulden, Partnerschaftsprobleme usw.“ (Sozialarbeiterin Caritas Sozialberatung)

2.3.3. Empfehlungen – Strategien für die Kooperation

Information über das Bildungsangebot in der Beratungsstelle

a) Informationsmaterial für BeraterInnen und KlientInnen

Angesichts ihrer begrenzten Zeitressourcen fällt den meisten InterviewpartnerInnen sofort brauchbares Informationsmaterial über ein Bildungsangebot ein:

„Ich bräuchte etwas in der Hand, das ich überreichen kann. [...] Es geht mit einem Folder bei Frauen, die schon recht taff sind. Da kann man eine Idee pflanzen, aber sie brauchen selber die Fähigkeit, dem dann auch nachzugehen, einen Termin auszumachen etc.“ (Sozialarbeiterin Caritas Sozialberatung)

Inhalte für solches Informationsmaterial formuliert die klinische Psychologin von FEM Süd:

„Was genau wird angeboten? Inwiefern wird den Frauen dort weiter geholfen? Inwiefern es auch maßgeschneidert ist?“ (Beraterin FEM Süd)

Vertrauen in das Angebot aufbauen

Vor allem die Mitarbeiterinnen der Caritas beklagen, dass die meisten Bildungsangebote für ihre Klientinnen nicht ausreichend niederschwellig seien, das müsse im Informationsmaterial klar und deutlich ersichtlich sein.

Der Schuldnerberater hat angesprochen, dass das Image von AMS-geförderten Bildungsangeboten nicht immer sehr gut sei und dass Misstrauen bestehe. Fast 50 Prozent der KlientInnen der Beratungsstelle würden zum Zeitpunkt des Gesprächs eine AMS-Leistung beziehen, viele seien in einer

Schulung oder auf einem geförderten Arbeitsplatz. Er wünschte sich bei Bildungsangeboten

„[...] eine Gewissheit, dass dort daran gearbeitet wird, dass die Chancen für den Arbeitsmarkt verbessert werden.“ (Schuldnerberater)

b) Informationsveranstaltungen vor Ort für die KlientInnen

Informationsmaterial und –veranstaltungen, die nicht ausreichende Deutschkenntnisse vieler Beratungskundinnen berücksichtigen

Einige Interviewpartnerinnen verweisen auf sprachliche Barrieren. Mangelnde Deutschkenntnisse würden das Lesen von Informationsmaterial bzw. auch den Besuch von Informationsveranstaltungen nahezu verunmöglichen. Die Leiterin vom Mädchenzentrum *peppa sieht diese Problematik auch hinsichtlich der Eltern von jungen Frauen:

„Informationsmaterial ist hilfreich, auch gerade mehrsprachiges, weil es für die Eltern wichtig ist, da sie oft schlechter deutsch sprechen. Sie müssen auch verstehen, um was es da geht, damit sie ihre Töchter dorthin gehen lassen.“ (Beraterin *peppa)

Informationsveranstaltungen vor Ort

Einige der Beratungsstellen machen sehr gute Erfahrungen, wenn sie Fachfrauen vor Ort einladen. Das Mädchenzentrum *peppa oder Genea (beide Caritas Wien) organisieren immer wieder themenspezifische Informationsveranstaltungen. Die Mitarbeiterin von *peppa sieht einen eindeutigen Mehrwert darin, wie sie am Beispiel einer Kooperation mit einer Beratungsstelle beschreibt:

„[...] machen viel Bildungsberatung mit Mädchen in Wien. Die haben wir z. B. eingeladen, um den Mädchen die erste Hürde zu nehmen und damit sie jemanden von dort kennen lernen. So fällt ihnen das Hingehen leichter und sie brauchen uns nicht so sehr. Das ist hilfreich, wenn wir da jemanden einladen, aber auch für uns als Team, um abzuklären, was unsere Mädchen brauchen und wie wir das am besten verbinden können. [...] Sie haben dann ein vertrautes Gesicht.“ (Beraterin *peppa)

Auch die Kinderdrehscheibe verfolgt die Strategie, dass eine Mitarbeiterin einer Frauenbildungseinrichtung zur Bildungsberatung ins Haus kommt. Im Gegenzug dafür werden Frauen wieder an diese oder auch an andere Bildungseinrichtungen vermittelt.

Begleitung der BeratungsklientInnen zur Bildungseinrichtung

Die Sozialberaterin von Genea leitet aus ihren Erfahrungen mit den Beratungen und ihren Informationsveranstaltungen Ratschläge für Bildungsangebote ab. Vom ersten Kontakt an gingen viele Frauen wieder „verloren“. Daher werden sie persönlich kontaktiert, wenn Informationsveranstaltungen angeboten werden:

„Man muss sie wirklich abholen. Das mit der Anmeldung machen, das Erinnerungsschreiben, dann muss man sie anrufen. [...] Das ist irrsinnig schwierig.“ (Beraterin Genea)

Können die Beraterinnen ihre Klientinnen zur Informationsveranstaltung begleiten, erhöht das nach den Erfahrungen der *peppa-Mitarbeiterinnen die Erfolgswahrscheinlichkeit.

Geeignete Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte junge Frauen

a) Sehr niederschwellige Angebote

Vor allem die Beraterinnen aus den Sozialberatungsstellen beklagen, dass es keine geeigneten Angebote gäbe. Sie sind der Ansicht, dass das, was derzeit als niederschwellig gelte, für ihre Klientinnen immer noch zu hochschwellig sei:

„Was uns fehlt, sind eigentlich die Angebote, weil wir haben da nicht die Möglichkeiten das anzubieten. Wir wissen nicht, wo wir sie hinverweisen können, weil es zu wenige Angebote gibt.“ (Sozialarbeiterin Caritas Sozialberatung)

b) Deutschkurse anbieten bzw. fehlende ausreichende Deutschkenntnisse berücksichtigen

Außer *peppa und FEM Süd, die selbst Deutschkurse anbieten bzw. vermitteln, beklagen die meisten, dass ein sehr großer Anteil ihrer Klientinnen über zu wenig Deutschkenntnisse verfüge, um an gängigen Angeboten teilzunehmen. Dies müsse in Bildungsangeboten seinen Niederschlag finden, etwa durch mehrsprachige Angebote oder verstärkte Angebote von niederschwelligen Deutschkursen.

c) Inhalte anbieten, die mit den realen Problemen der Klientinnen zu tun haben

Für die Beraterin von Genea ist der Nutzen eines Bildungsangebots der wesentliche Punkt. Sie thematisiert die Problematik, dass die meisten Bildungsangebote, an denen sie teilnehmen könnten, auf den Arbeitsmarkt orientiert sind. Aber die Jobaussichten bzw. Erwerbsmöglichkeiten seien besonders für bildungsbenachteiligte bzw. gering qualifizierte junge Frauen nicht sehr rosig:

„Das große Thema ist, wie wirkt sich das aus auf die Jobaussichten. Man muss sagen, es gibt ja wenig Perspektiven. Die Jobs, die sie bekommen, sind zu schlecht bezahlt und teilweise nicht vereinbar mit den Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die es gibt, weil es unmögliche Arbeitszeiten sind. Es ist real so, dass es wenig Möglichkeiten gibt.“ (Beraterin Genea)

Ihrer Ansicht nach ließen sie sich am ehesten noch über die Kinder motivieren, dass sie diese dann mehr unterstützen können oder dass sie EDV und Internet besser nutzen können.

d) Finanzielle Sicherheit geben

Dass es kostenlose Angebote bräuchte, wird ebenfalls von beinahe allen InterviewpartnerInnen angesprochen. Die Beraterinnen der Caritas Sozialberatung und von Genea sind aber der Ansicht, dass es mehr als das bräuchte, um eine kontinuierliche Teilnahme der Frauen zu ermöglichen:

„Es braucht Anreize. Im Herbst bei einem niederschweligen Angebot haben sie DLU bekommen. So etwas ist ein Anreiz und das braucht es wahrscheinlich. Sie müssen wahrscheinlich etwas bezahlt bekommen dafür.“ (Beraterin Genea)

Teilnehmerinnen ihrer kurzen Informationsveranstaltungen bekommen Gutscheine oder andere kleine Gastgeschenke.

Die Klientinnen dieser beiden Beratungseinrichtungen haben extreme finanzielle Schwierigkeiten und denken eher an Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit als an eine Weiterbildung. Während einer Weiterbildung müssten sie und ihre Familien laut der Beraterin der Caritas Sozialberatung Existenz sichernd versorgt sein.

„Wenn es eine existenzsichernde Lösung während der Bildung geben würde, wäre das eine Idee. Aber das müsste eine wirkliche Existenzsicherung sein und nicht nur in der Höhe der Mindestsicherung. Ein realistisches, Existenz sicherndes Einkommen.“ (Sozialarbeiterin Caritas Sozialberatung)

2.3.4. Zusammenfassung – Schlussfolgerungen

Die von uns befragten BeraterInnen sind in sehr vielfältigen Beratungsfeldern tätig. Was ihnen aber gemein ist, ist die Tatsache, dass sie junge bildungsbenachteiligte Frauen durchaus zu ihren Klientinnen zählen.

Allerdings sind 19- bis 24-jährige junge Frauen nirgends die größte Gruppe bzw. eine klar benannte Zielgruppe. Sie gehören nicht mehr richtig zu Jugendprojekten und -einrichtungen und machen bei den allgemeinen Beratungsstellen keine besonders große Gruppe aus.

Nichtsdestotrotz werden ihre spezifischen Problemlagen von den interviewten BeraterInnen als sehr vielfältig wahrgenommen und wird der Zusammenhang von Bildungsbenachteiligung mit weiteren benachteiligenden Faktoren benannt: Migrationshintergrund, Geschlecht, familiärer Status, sozialer und finanzieller Status, Armut. Da in den meisten Einrichtungen der Bildungsstand der KlientInnen erhoben wird, wissen diese auch, dass die größte Gruppe ihrer KlientInnen über Pflichtschule als höchsten Abschluss verfügt (– das gilt nicht für das Mädchenzentrum *peppa, deren Zielgruppe zwischen 10 und 20 Jahre alt ist).

Auch wenn die BeraterInnen die Notwendigkeit von Lernen und Bildung für eine Verbesserung der

Lage ihrer KlientInnen sehen, so liege es doch nicht im Beratungsauftrag von allen Einrichtungen, diese zur Wiederaufnahme von Bildungsaktivitäten zu motivieren. Wie sie dennoch damit umgehen, zeigt sich auf sehr unterschiedliche Weise.

Zumeist ist diese jedoch geprägt vom zeitlich engen Korsett, in dem die BeraterInnen aufgrund des Andrangs an KlientInnen stecken. Dies gilt vor allem für die Sozialberatung und die Schuldnerberatung. In erster Linie kümmern sich BeraterInnen um die Probleme (zumeist existenzielle), wegen derer sie von den KlientInnen aufgesucht werden. Erst in zweiter Linie vermitteln sie an andere Stellen weiter bzw. machen Angebote vor Ort zu weiteren Themen.

Grundsätzlich aber brauchen sie das Vertrauen, dass die Bildungseinrichtungen gute Angebote für ihre Klientinnen haben. Wenn sie eine Weiterbildung empfehlen, müssen sie sicher sein, dass diese für ihre Klientinnen hilfreich sind. Vermitteln sie an nicht erfolgreiche oder nicht geeignete Weiterbildungen, verlieren sie selbst an Image.

3. ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN FÜR DIE MULTIPLIKATORINNENARBEIT

Mit MultiplikatorInnen zu kooperieren stellt ein effizientes und nachhaltiges Instrument zur Zielgruppenerreichung für Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen dar. Gruppen zur Mitarbeit zu motivieren, welche als MultiplikatorInnen tätig werden könnten, verlangt jedoch einigen Arbeits- und Zeitaufwand und kann durchaus mit Schwierigkeiten verbunden sein. Immerhin wird ein zusätzlicher „Arbeitsauftrag“ von außen an sie herangetragen, wobei viele Gruppen bereits mit ihren aktuellen Aufgaben ausgelastet sind und manche die Relevanz von speziellen Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen womöglich noch wenig im Bewusstsein haben.

Ein Teil der Erhebungen für die Arbeit mit MultiplikatorInnen zur Zielgruppenerreichung bestand in einer (deutschsprachigen und englischsprachigen) Internetrecherche zu Modellen aus dem In- und Ausland. Wissend um die Schwierigkeiten der Zielgruppenerreichung für den Bildungsbereich, wollten wir thematisch über den Tellerrand schauen und wurden bei Projekten, Erhebungen und Studien, die in den Bereichen Bildung (v. a. politische Bildung), Gesundheit, Integration, Jugendarbeit und Sport angesiedelt sind, fündig. Zielgruppen dieser Aktivitäten waren zumeist sozial benachteiligte Jugendliche und Erwachsene bzw. jugendliche / erwachsene / ältere Menschen mit Migrationshintergrund. In den von uns recherchierten Beispielen hat MultiplikatorInnenarbeit am besten funktioniert bzw. wird als erfolgreich beschrieben, wenn

- Personen aus dem direkten Umfeld der Zielgruppen einbezogen werden,
- ein MultiplikatorInnennetzwerk aus unterschiedlichen Personengruppen aufgebaut wird, die untereinander Erfahrungen austauschen können,

- eine längerfristige Zusammenarbeit mit und auch direkte Betreuung der MultiplikatorInnen möglich ist und
- Know-how-Aufbau bei den MultiplikatorInnen geleistet wird, als Informationsangebote, Sensibilisierungs- bzw. Aktivierungsangebote oder gar als formale Weiterbildungen.

Wir haben aus unseren Erfahrungen im Vorfeld der Befragungen, aus den Ergebnissen der Befragungen, aus unseren Internetrecherchen und den Erfahrungsberichten von den Erwachsenenbildungskolleginnen von learn forever folgende Empfehlungen formuliert, die uns für eine erfolgreiche und für beide Seiten gewinnbringende Kooperation mit MultiplikatorInnen als zentral scheinen.

3.1. Zugang zu MultiplikatorInnen

Informationen geben zum Thema Bildungsbenachteiligung

Bei zwei der drei befragten Gruppen mangelt es nach eigenen Angaben an Wissen bzw. Bewusstsein zum Thema Bildungsbenachteiligung. Daher wird als erster Schritt empfohlen, den relevanten MultiplikatorInnengruppen Informationen zum Thema zu vermitteln, um die Relevanz des Themas zu verdeutlichen.

Sensibilität bei potenziell selbst bildungsbenachteiligten MultiplikatorInnen

VertreterInnen mancher MultiplikatorInnengruppen zählen möglicherweise selbst zu den „Bildungsbenachteiligten“. Deshalb ist beim Herantreten an diese Gruppen besonders viel Sensibilität gefragt.

Begrenzte Zeitressourcen beachten

Alle befragten MultiplikatorInnen berichten über eine Auslastung durch ihre Kerntätigkeiten und geben daher an, wenn überhaupt, dann nur sehr begrenzte Zeitressourcen für eine Erweiterung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu haben. Sich bereits im Vorfeld über die Rahmenbedingungen der jeweiligen MultiplikatorInnen zu informieren und Kooperationsangebote möglichst ressourcenschonend zu gestalten, ist daher unbedingt zu beachten.

Bei den Bedürfnissen und Bedarfen der MultiplikatorInnen ansetzen

Da die Arbeit als MultiplikatorInnen oftmals auf freiwilliger Basis erfolgt und finanziell nicht direkt vergütet wird, empfiehlt es sich, in einem ersten Schritt dort anzusetzen, wo die jeweilige Gruppe bereits Erfahrungen hat und Interesse zeigt, also bei den Bedürfnissen und Bedarfen der MultiplikatorInnen ansetzen.

So ließe sich bei den Gemeindebäuerinnen beispielsweise inhaltlich bei den „schwer erreichbaren“, „sozial isolierten“ Frauen anknüpfen, da die Gemeindebäuerinnen großes Interesse formuliert haben, diese mehr in die Gemeinschaft zu integrieren.

Nutzen von Lern- und Bildungsangeboten betonen

Eine weitere Herausforderung beim Neuaufbau von Kooperationen mit MultiplikatorInnengruppen stellt die Gefahr dar, dass diese den Eindruck gewinnen, sie würden dafür benutzt, Bildungsangebote „zu verkaufen“. Besonders kritisch ist dies bei Gruppen, die bereits eigene Bildungsangebote anbieten. Hier ist es wichtig, zu betonen, dass es sich nicht um Konkurrenzangebote, sondern um niederschwellige Angebote handelt, die bildungsbenachteiligte Frauen beim (Wieder-)Einstieg ins Lernen unterstützen, also einen Nutzen für die Klientel der jeweiligen MultiplikatorInnengruppe haben.

Win-win-Situation aufzeigen

Eine gute Kooperation stellt eine Win-win-Situation für alle dar. Die Vorteile der Zusammenarbeit müssen demnach für alle Beteiligten aufgezeigt werden. Die Vorteile für die MultiplikatorInnen variieren von Gruppe zu Gruppe, daher ist zu empfehlen, sich bereits im Vorfeld über den Nutzen Gedanken zu machen und diesen klar zu kommunizieren. Erst wenn ein Nutzen für die Gruppe selbst erkennbar ist, wird eine Mitarbeit als MultiplikatorIn wahrscheinlich.

3.2. Gestaltung der Kooperation zwischen MultiplikatorInnen und BildungsträgerInnen

Sensibilisierungsarbeit

Die Befragungen haben ergeben, dass das Thema Bildungsbenachteiligung derzeit bei einigen MultiplikatorInnengruppen wenig im Bewusstsein verankert ist. Andere (etwa die BeraterInnen) wissen sehr wohl um Bildungsbenachteiligung und andere damit zusammenhängende benachteiligende Faktoren. Bescheid, der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt jedoch bei den Gruppen, die den Großteil ihrer KlientInnen ausmachen. Im Zuge der Zusammenarbeit wird es als notwendig erachtet, Sensibilisierungsarbeit zu leisten, um sicher zu stellen, dass sowohl MultiplikatorIn als auch BildungsträgerIn dasselbe Ziel verfolgen.

MultiplikatorInnen als Know-how-TrägerInnen über ihre Berufsgruppe / Klientel

Die Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen wird deshalb gesucht, weil sie Zugang zu spezifischen Gruppen haben. Dadurch haben sie sehr viel Wissen über diese Menschen und auch über deren Kommunikationsstrukturen aufgebaut. Davon können Bildungseinrichtungen nur profitieren.

Es ist wichtig, MultiplikatorInnen als ExpertInnen für ihr Berufsfeld anzuerkennen und ihre Expertise möglichst früh in der Zusammenarbeit zu nutzen.

Klare Rollendefinition der Multiplikatorin / des Multiplikators

Je klarer die Aufgaben beschrieben werden, die mit der Arbeit als MultiplikatorIn in Verbindung stehen, desto leichter und effizienter können sie übernommen werden. Eine deutliche Vereinbarung der Rolle soll auch einer möglichen Überforderung entgegenwirken.

Gestaltung der Angebote

Viele MultiplikatorInnen nennen kostengünstige (wenn nicht gar kostenfreie), ortsnahe, zeitlich und inhaltlich an die Bedürfnisse ihrer Berufsgruppe / Klientel angepasste Bildungsangebote als Grundvoraussetzung dafür, sich auf eine Kooperation einzulassen. Wenn die Angebote zu hochschwellig sind, werden MultiplikatorInnen wenig dazu beitragen (können), bildungsbenachteiligte Frauen zur Teilnahme zu motivieren. Niederschwellige und für die jeweilige Gruppe passende Bildungsangebote hingegen erleichtern die Arbeit der MultiplikatorInnen enorm.

Kooperation bei Zielgruppenerreichungsstrategien

Jede MultiplikatorInnengruppe verfolgt ihre eigenen Wege, um Kontakt zu ihren KlientInnen / KollegInnen / ihrer Berufsgruppe aufzubauen. Nicht wenige von ihnen sind außer Haus unterwegs, um mit ihnen persönlich ins Gespräch zu kommen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Wenn es gelingt, dass Bildungseinrichtungen und MultiplikatorInnen diese Aktivitäten gemeinsam unternehmen und sich gegenseitig unterstützen, werden beide Seiten davon profitieren.

Persönliche Präsenz der ErwachsenenbildnerInnen

Nachdem bildungsbenachteiligte Frauen nicht von sich aus zu den Einrichtungen der Erwachsenenbildung kommen, sie durchaus aber andere Einrichtungen aufsuchen, zu denen sie Vertrauen aufgebaut haben, kann eine Strategie seitens der BildungsträgerInnen sein, ebenfalls diese Orte aufzusuchen. Gemeinsam mit den MultiplikatorInnen an diesen Orten können Aktivitäten entwickelt werden, mit denen bei bildungsbenachteiligten Frauen das Interesse an Bildung und Lernen wieder

geweckt wird bzw. wo sie auf geeignete Weise über Angebote informiert werden.

Know-how-Aufbau bei MultiplikatorInnen in bestehende Weiterbildungsstrukturen integrieren

Die von uns beispielhaft ausgewählten MultiplikatorInnengruppen sind alle in irgendeiner Form organisiert und haben organisationsinterne Möglichkeiten zur Weiterbildung.

Für den Aufbau von dauerhaften Kooperationen empfiehlt es sich, diese in der gesamten Organisation zu verankern und dazu die jeweils internen Weiterbildungsstrukturen zu nutzen.

Dazu schlagen wir ein Top-down-Modell vor (Information und Aktivierung). Je nach Organisationsstruktur empfiehlt es sich dabei, direkt mit Interessenvertretungen, Berufsverbänden oder Dachverbänden zusammenzuarbeiten. Bei kleineren Einrichtungen ist auf jeden Fall mit der Geschäftsführung / Leitung eng zu kooperieren. Nur so kann Nachhaltigkeit garantiert werden.

4. WEITERBILDUNGSANGEBOTE FÜR MULTIPLIKATORINNEN

Die Rolle von MultiplikatorInnen ist es, im Rahmen ihrer Kontakte / beruflichen Arbeit mit bildungsbenachteiligten Personen diese auf Lern- und Bildungsangebote aufmerksam zu machen bzw. diese zur Teilnahme anzuregen.

Dabei ist es nicht nur wichtig, dass sie vom Nutzen für die eigene Arbeit überzeugt sind, sondern dass

- sie von der Wichtigkeit von Lernen und Bildung überzeugt sind,
- sie wissen, dass viele Menschen keinen Zugang zu formalisiertem Lernen haben und Unterstützung dabei brauchen,
- ihnen bewusst ist, welche Personen in ihrem Tätigkeitsbereich zu bildungsbenachteiligten Personen zählen,
- sie wissen, in welchen Situationen und wie sie bildungsbenachteiligte Frauen auf Weiterbildung ansprechen können und
- sie von den Lern- und Bildungsangeboten zum Wiedereinstieg ins Lernen überzeugt sind und über diese so gut Bescheid wissen, dass sie sie potenziellen Teilnehmerinnen schmackhaft machen können.

Für eine längerfristige Kooperation und die nachhaltige Verankerung des Themas Bildungsbenachteiligung bei den MultiplikatorInnen erscheint es uns sinnvoll, gemeinsam mit ihnen und entsprechend ihrer Organisationsstruktur und ihrer Organisationsziele für einen entsprechenden Know-how- und Kompetenzaufbau zu sorgen.

Dazu schlagen wir ein Top-down-Modell vor:

Information für LeiterInnen / Führungsverantwortliche

In einem ersten Schritt sollen Verantwortliche / Führungspersonen in das Thema Bildungsbenachteiligung und dessen Relevanz für ihre Organisation eingeführt werden.

Ziel dieser Weiterbildung ist es, Wissen über Bildungsbenachteiligung und über die Notwendigkeit von Lern- und Bildungsangeboten zum Aufbau von Lernkompetenzen in die Führungsebenen hineinzutragen, um es damit in der Gesamtorganisation zu verankern.

Aktivierung von MultiplikatorInnen

Im zweiten Schritt werden Mitglieder / KollegInnen / MitarbeiterInnen dieser jeweiligen Einrichtungen, welche durch ihre Arbeit direkten Kontakt zu bildungsbenachteiligten Frauen haben, als MultiplikatorInnen weitergebildet. Sie werden für das Thema Bildungsbenachteiligung und dessen Relevanz für ihre Arbeit sensibilisiert, sie erhalten Klarheit über Funktion und Rolle von MultiplikatorInnen an der Schnittstelle zum Wiedereinstieg in Lernen und (Weiter-)Bildung, lernen das jeweilige Bildungsangebot kennen und erhalten Instrumente, um bildungsbenachteiligte Frauen aktiv zum Wiedereinstieg ins Lernen bzw. für die Teilnahme am Bildungsangebot motivieren zu können. Diese Weiterbildung ist zugleich als Startaktivität für eine längerfristige Zusammenarbeit mit den MultiplikatorInnen zu sehen.

4.1. Information – Vortrag mit Diskussion

Um Wissen über Bildungsbenachteiligung und spezifische Betroffenheiten in Dachverbände, Netzwerke, Führungsebenen von Interessenvertretungen bzw. Leitungsebenen zu tragen, schlagen wir die Form eines Vortrags mit Diskussionsmöglichkeit in deren Gremien vor.

Dieser vorgelagerte Schritt erscheint uns deshalb wichtig, weil wir glauben, dass diese wiederum eine wichtige MultiplikatorInnenfunktion in ihrer Einrichtung / Organisation selbst haben. Wenn diese Ebenen von der Wichtigkeit des Themas überzeugt sind, können sie ihre MitarbeiterInnen / KollegInnen / Mitglieder viel leichter motivieren bzw. beauftragen, als MultiplikatorInnen aktiv zu werden.

Ziele dieser Vorträge mit Diskussion sind:

- über das Thema Bildungsbenachteiligung und über spezifisch betroffene Gruppen zu informieren,
- gesamtgesellschaftliche Relevanz aufzuzeigen,
- Relevanz des Themas für die jeweilige Organisation / Interessenvertretung aufzuzeigen,
- von der Qualität des Bildungsangebots für bildungsbenachteiligte Personen zu überzeugen,
- Interesse für eine Kooperation zu wecken,
- Informationsmaterial zu verteilen,
- zur organisationsinternen Informationsweitergabe und Wissensverbreitung anzuregen und
- die Teilnehmenden von den Vorteilen der Kooperation mit einer Bildungseinrichtung zu überzeugen.

Inhalte des Vortrags:

- Daten und Fakten zu Bildungsbenachteiligung
- Beispiele von Betroffenen
- Bezug zu den Aufgaben / Inhalten der Organisationen der Anwesenden
- Handlungsbedarf aufzeigen
- Nutzen für die Organisationen aufzeigen
- Bildungsangebot zum Aufbau von Lernkompetenzen vorstellen
- Einladung zur Zusammenarbeit und wie diese gestaltet sein kann

Dauer: 1 Einheit

(Vortrag 20 Minuten, Diskussion 20 Minuten)

4.2. Aktivierungsworkshop für angehende MultiplikatorInnen

Der Aktivierungsworkshop richtet sich an jene Personen aus den Organisationen, welche direkt mit bildungsbenachteiligten Frauen Kontakt haben bzw. mit diesen arbeiten.

In diesem Workshop sollen diese auf ihre Rolle als MultiplikatorInnen im Hinblick auf bildungsbenachteiligte Frauen im Allgemeinen und für ihre konkrete Arbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen im Besonderen vorbereitet werden.

Ziele des Aktivierungsworkshops sind:

- Bewusstsein über die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen und deren Problemlagen zu schaffen,
- Relevanz für den eigenen Handlungsbereich aufzuzeigen,
- Interesse zu wecken,
- über das Bildungsangebot zu informieren,
- TeilnehmerInnen als MultiplikatorInnen zu aktivieren,
- MultiplikatorInnenrolle zu klären,
- Kompetenzaufbau, um Frauen zum Wiedereinstieg ins Lernen zu motivieren,
- konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Zielgruppenaktivierung zu entwickeln,
- anhand von praktischen Übungen auszuprobieren, wie bildungsbenachteiligte Frauen auf Lernen und Bildung angesprochen werden können bzw. auch dazu motiviert werden können,
- Vereinbarung über die weitere Zusammenarbeit zu treffen und
- einen Reflexionstermin zu vereinbaren.

Inhalte des Workshops:

- Reflexion des eigenen Zugangs zum Lernen
- Was ist Bildungsbenachteiligung – wer sind bildungsbenachteiligte Frauen in ihrem Tätigkeitsbereich?
- Bezug zu ihrer konkreten Arbeit und Relevanz für ihre „Zielgruppen“
- Bildungsangebot (incl. aktivierende Informationsveranstaltung) zum Aufbau von Lernkompetenzen vorstellen
- Anknüpfen an ihren Handlungsbereich – Entwicklung von Handlungsstrategien für ihre Arbeit als MultiplikatorInnen
- Vereinbarungen über die weitere Zusammenarbeit treffen

Dauer: 8 Einheiten
(6 Stunden)

ANHANG: LEARN FOREVER – DAS EXPERTINNENNETZWERK

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an das lebensbegleitende Lernen und damit an alle Existenz sichernden gesellschaftlichen Prozesse zu verlieren.

Die Expertinnen von learn forever orientieren sich an der Gleichstellung der Geschlechter und an der gleichen Teilhabe von bildungsbenachteiligten Menschen an Lern- und Bildungsprozessen. Es gibt noch immer erhebliche Unterschiede in den Lernbedürfnissen und -bedarfen zwischen Männern und Frauen – hier erweist sich die Strategie der Frauenförderung als besonders erfolgreich.

Neben der Ausrichtung auf Gleichstellung ist learn forever von der Überzeugung geprägt, dass lebensbegleitendes Lernen für alle Menschen erfolgreich möglich sein muss. Damit dies gelingen kann, müssen Bildungsbenachteiligte erste (Wieder-)Einstiege ins Lernen finden. Sie müssen ihre Lernkompetenzen ausbauen, ehe sie erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen setzen und damit selbst bestimmen können, was und wie sie lernen wollen.

Nicht zuletzt wissen die Expertinnen des Netzwerks, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wesentlicher Bestandteil der Wissens- und lernenden Gesellschaft sind. Daher sind der Aufbau von digitalen Kompetenzen und das Einbeziehen von IKT als Lernwerkzeug in alle Lernangebote zentrale Elemente von learn forever.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, setzt learn forever auf folgende Strategien:

a) Modellentwicklung und Weiterentwicklung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen

Entsprechend dem Prinzip „Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt stellen“ werden Lernangebote entwickelt, die sich an den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen orientieren und die ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lern- und IKT-Kompetenzen erhöhen und sie darin unterstützen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu setzen. Indem ihnen verdeckte Potenziale bewusst gemacht werden, ihr Selbstbewusstsein gestärkt wird und positive Lernerfahrungen ermöglicht werden, wird die Basis für weitergehende Lernprozesse geschaffen.

Die bestehenden Modelle werden systematisch weiterentwickelt und für neue Gruppen adaptiert.

b) Know-how-Aufbau und Grundlagenarbeit

Wesentliche Voraussetzung für die Neu- bzw. Weiterentwicklung der Lernangebotsmodelle ist die Auseinandersetzung mit Grundlagenwissen. Dazu macht learn forever Studien zu Bildungswünschen und -bedarfen von spezifischen Gruppen. Es werden umfassende Recherchen zur Zielgruppenerreichung durchgeführt und es wird Wissen zu aktuellen Tendenzen und zu Themen der Erwachsenenbildungspolitik aufbereitet. Die Mitglieder des Netzwerks treffen sich jährlich in unterschiedlichen internen Weiterbildungen, um sich mit Grundlagenthemen der Erwachsenenbildung auseinanderzusetzen und deren Implementierung in die learn forever-Lernangebote zu reflektieren bzw. zu planen.

c) Know-how-Transfer und Verbreitung

Die entwickelten und erprobten Modelle der Lernangebote sowie die Ergebnisse der Grundlagenarbeit werden auf vielfältige Weise in die Erwachsenenbildung getragen, etwa durch Vorträge, Kurzworkshops oder Seminare. Der learn forever-Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“ unterstützt den Aufbau von Kompetenzen zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen und trägt zudem zu einem erweiterten Rollenverständnis in der Erwachsenenbildung bei.

Die Verbreitung der Lernangebote erfolgt durch ein umfassendes Transfermodell, welches die gesamte Erwachsenenbildungseinrichtung einbezieht. Der Transfer beinhaltet sowohl eine theoretische und praktische Einschulung als auch die Begleitung in der Umsetzung und der Implementierung.

d) Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, Mainstreaming

Durch systematische Öffentlichkeitsarbeit wird über die Erwachsenenbildungsszenerie hinaus bei AkteurInnen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik Lobbyarbeit für bildungsbenachteiligte Frauen betrieben und es werden die Ergebnisse der Arbeit von learn forever veröffentlicht.

learn forever arbeitet mit Projekten, ExpertInnen und Netzwerken aus den Themenbereichen Basisbildung, Bildungsbenachteiligung, Rahmenbedingungen von Bildung und Lernen zusammen und mischt sich in bildungspolitische Diskurse ein.

e) Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Basis der Arbeit von learn forever sind die jahrelangen Erfahrungen der Projektpartnerinnen und deren systematische kritische Reflexion, die Evaluierung der Bildungsarbeit, die Einbeziehung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und theoretischer Hintergründe sowie das Wissen über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge.

Alle Angebote von learn forever werden wissenschaftlich evaluiert oder mittels eines eigens entwickelten Selbstevaluierungstools bewertet. Damit ist eine systematische und zielgerichtete Sammlung, Analyse und Bewertung von Daten zur Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle gewährleistet.

Auf der Grundlage von gemeinsam ausformulierten Qualitätsstandards wurde ein Qualitätssicherungssystem erarbeitet, das Organisationen und AkteurInnen von learn forever auf unterschiedliche Weise einbindet und eine laufende Weiterentwicklung von learn forever ermöglicht.

Alle Aktivitäten von learn forever sollen helfen, der Vision von einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Ausbildung, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem sozialen und beruflichen Status etc., gleichermaßen an Bildung, Erwerbsarbeit, Gestaltung von Politik und Gesellschaft teilhaben.

Weitere Infos finden Sie unter: **www.learnforever.at**

EB eb projektmanagement gmbh

frauenstiftung  steyr

nowa[®]
Training • Beratung • Projektmanagement

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft

Chancengleichheit
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft

PERI **PHERIE**
Produktions- und
Projektmanagement

akzente
■■■■



www.learnforever.at

ISBN 978-3-200-02556-1

bm:uk 

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.